

Dipl. Päd. Ing. Martin Tafner

**Umstrukturierung der Berufsschule im dualen, trialen und
modularen Bereich in Bezug auf Schüler, Lehrer und Direkti-
on unter Berücksichtigung qualitätsrelevanter Grundsätze**

eingereicht als

Masterarbeit

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA (FH)

UNIVERSITÄT OF APPLIED SCIENCES

Projekt-/ Prozess- und Qualitätsmanagement

Lind / Spielberg, 2009

Erstbetreuer:

Prof. Dr. Steffen Rößler

Zweitbetreuer:

Dipl. Päd. DI Markus Haslinger

vorgelegte Arbeit wurde verteidigt am:

1. Juli 2009

Bibliographische Beschreibung

TAFNER, Martin;

Umstrukturierung der Berufsschule im dualen, trialen und modularen Bereich in Bezug auf Schüler, Lehrer und Direktion unter Berücksichtigung qualitätsrelevanter Grundsätze. Mittweida, Fachhochschule Mittweida (FH), Projekt-/ Prozess- und Qualitätsmanagement, Masterarbeit, 2009.

Referat:

Ziel der Arbeit ist es, ein neues System für die Abwicklung der sozialpädagogischen, sowie fachtheoretischen und fachpraktischen Tätigkeiten und Aufgaben in Berufsschulen, im speziellen in metalltechnischen Berufsschulen, zu konzipieren. Im Prinzip soll das duale, triale und modulare Konzept der Berufsschulbildung überarbeitet werden, um aus den Kenntnissen und Erfahrungen, die Prozesse im Bereich Schüler-Lehrer-Direktion neu zu entwerfen. Es soll ein neues Modell für Berufsschullehrer entstehen, das effektiver, effizienter und flexibler nach qualitätsrelevanten Gesichtspunkten vorgeht und mehr Prozess- und Projektdenken beinhaltet. Ein wesentliches Ziel ist es, den Lehrer bei seiner Unterrichtstätigkeit zu entlasten, um seine Motivation auf lange Sicht aufrechtzuerhalten. Ein weiteres Ziel ist es die Arbeitszeit des Berufsschullehrers so umzugestalten, dass er weniger Zeit für Unterricht und mehr Zeit für Projektarbeit aufwendet. Es muss mehr Raum für innovative und kreative Zwecke, wie das Arbeiten an Projekten, geschaffen werden. Der Berufsschullehrer wird in die Abwicklung von Projekten von Unternehmen, Berufsschule und Wissenschaft (UNI, FH) mit eingebunden. Er wird in die gegebenen Projektaufgaben mit aufgenommen und kann die Vorteile eines teamfähigen Arbeitens praktisch umsetzen. Ein zusätzliches und ebenso wichtiges Ziel ist es, die Steigerung des Images des Berufsbildungssystems in der Öffentlichkeit.

Die Umstrukturierung der Berufsschule stellt eine Innovation dar, die langfristig das Berufsausbildungssystem belebt, die motivierte Berufsschulpädagogen am Wandel der Zeit lebendig teilhaben lässt und die auszubildenden Berufsschüler mit aktuellem Wissen aus den Gebieten der Technik, sowie der Wirtschaft, versorgt.

1 Inhaltsverzeichnis

1	Inhaltsverzeichnis	I
2	Abbildungsverzeichnis	IV
3	Abkürzungsverzeichnis	VI
4	Einleitung	1
	4.1 Leseinformation	1
	4.2 Überleitung zur Masterthesis	1
	4.3 Herzlichen Dank	4
5	Ziele der Masterthesis	5
	5.1 Grobziele der Masterthesis	5
	5.2 Feinziele der Masterarbeit	5
	5.3 Nichtziele der Masterthesis	6
6	Die Berufsschule	7
	6.1 Schulorganisation der berufsbildenden Schulen	7
	6.2 Geschichtliche Entwicklung der Berufsbildung	8
	6.3 Unterscheidung der Formen von Berufsschulsystemen	10
	6.3.1 Ganztägige, einmal wöchentliche Berufsschule	10
	6.3.2 Lehrgangsmäßige Berufsschule	11
	6.3.3 Der organisatorische Aufwand eines Berufsschulapparates	11
	6.4 Die Berufsschule als Förderer von Schlüsselqualifikationen	12
	6.4.1 Blick in das Innere einer Berufsschule	13
	6.5 Berufsschule als Garant für Berufsbildung	14
	6.6 Zukunftsorientierte Berufsschule	17
7	Berufsschullehrer – quo vadis	20
	7.1 Bildungsweg des Berufsschullehrers in Deutschland	20
	7.2 Bildungsweg des Berufsschullehrers in Österreich	21
	7.3 Vom Einzellehrer zum Lehrerteam	24
8	Guter Unterricht	25
	8.1.1 Wesentliche Aufgaben des Berufsschullehrers im Unterricht	25
	8.1.2 Was bedeutet „Guter Unterricht“?	26
	8.2 Unterrichtsqualität	28
9	Berufsschullehrer in Österreich	32
10	Berufsschullehrer in Deutschland	36
	10.1.1 Prinzip der deutschen Berufsschullehrerbildung	36
	10.1.2 Berufsbildende Schulen in Deutschland	37
	10.1.3 Lehrerbildung in Deutschland	37
11	Duales Bildungssystem	38
	11.1 Duales System der Berufsausbildung	39
	11.2 Vor- und Nachteile des dualen Ausbildungssystems	39
	11.3 Stärken und Schwächen des dualen Ausbildungssystems	40

11.4	Gesetzliche Grundlage des dualen Bildungssystems	41
11.5	Rahmenlehrplan	41
11.6	Lehrberufslandschaft	41
12	Entwicklung des dualen Ausbildungssystems.....	43
13	Das duale Bildungssystem in der Krise	44
14	Vom dualen zum trialen System	50
15	Modularisierung im Berufsbildungssystem	52
15.1	Grundprinzip der Modularisierung.....	54
15.1.1	Österreichisches Modularisierungskonzept.....	55
15.2	Vorteile der Modularisierung für Wirtschaft und Jugend	58
16	Ausbildungssystem in Österreich.....	59
16.1	Duales Ausbildungssystem in Österreich.....	59
16.2	Der Stellenwert der dualen Berufsausbildung in Österreich.....	59
16.3	Zukunftsperspektiven der dualen Ausbildung	61
17	Umfrage! Zukunft der Lehrlinge in Österreich.....	64
17.1	Zusammenfassung der Umfrage	65
18	Internationale Ausbildungssysteme	66
18.1	Ausbildungssysteme im europäischen Vergleich.....	66
18.2	Internationale Ausbildungssysteme im Vergleich.....	69
18.3	Gemeinsame Basis internationaler Ausbildungssysteme	69
19	Projekte in der Lehrlingsausbildung.....	72
20	Berufskultur.....	74
21	Kompetenz und Kompetenzvermittlung	75
21.1	Begriff Kompetenz; Definitionen	76
21.2	Entwicklung des Begriffs Kompetenz.....	76
21.3	Kompetenz in Bezug auf Bereiche und Prozesse	77
21.4	Schlüsselqualifikationen.....	77
21.5	Kompetenz.....	78
21.5.1	Bestandteile von Schlüsselqualifikationen.....	79
21.6	Forschungsergebnisse im Bereich Kompetenzen.....	80
22	Kompetenzen.....	82
22.1	Funktionen und Kompetenzen der Berufsschullehrer	83
22.2	Funktionen und Kompetenzen der Direktion (Leitung).....	85
23	Prozesse und Systeme im Bildungssystem	87
23.1	Qualitative Forderungen an die Schulausbildung	87
23.2	QM Systeme im Bereich Berufsbildung	88
23.3	Prozesse im österreichischen Ausbildungssystem	90
23.4	Messbare Prozesse im Ausbildungssystem.....	91
23.4.1	Messung der Leistungen in Berufsschule und Betrieb	92
23.4.2	Messung der Leistungen in Unternehmen.....	93
23.4.3	Überprüfung von Prozessen durch die Schulaufsicht.....	94

24	Projektmanagement im Berufsschullehrerbereich	96
24.1	Steuerung und Umsetzung von Projekten	96
24.2	Umgang mit Projekten im Ausbildungssystem	96
25	Innovation im Berufsschulbereich	99
25.1	Innovation als Begriff	99
25.2	Innovationsdenken und Organisationsentwicklung	100
25.3	Arbeitszeitmodell der Berufsschullehrer.....	102
25.4	Innovatives Potential eines Berufsschullehrers	105
25.5	Untersuchung der Arbeitszeit.....	107
25.5.1	Fragen zur Arbeitszeit der Lehrer.....	108
25.6	Durchführung der Untersuchung.....	109
25.7	Auswertung der Untersuchung	109
25.8	Engagement in der Berufsschule	112
25.9	Innovationsbarrieren	116
25.10	Eigenmotivation der Berufsschullehrer	117
25.11	Zusammenfassung der Ergebnisse	117
26	Veränderung als Innovation in Berufsschulen.....	118
26.1	Veränderung	118
26.2	Die Organisationsform der neuen Berufsschule	121
26.2.1	Schul- und Qualitätsmanagement	125
26.2.2	Innovative Personalabteilung	126
26.2.3	Abteilung Schulrecht	126
26.2.4	Personalabteilung.....	127
26.2.5	Personalvertretung	127
26.2.6	Innovation Zertifizierung	127
26.3	Ressourcen der Berufsschullehrer.....	129
26.4	Autonomie der Berufsschullehrer.....	129
26.4.1	Prozesse und Projekte	130
26.4.2	Die Berufsschule für Projekte nutzen	131
26.5	Die Nutzung der Berufsschule durch die Wissenschaft	132
27	Fünf allgemeine Qualitätsbereiche von Schule.....	133
28	Fünf Qualitätsbereiche der Innovation Berufsschule	134
28.1	Personalmanagement.....	135
28.2	Lebensraum Schule	136
28.3	Schulmanagement.....	137
28.4	Schulpartnerschaft und Außenbeziehungen	138
28.5	Zusammenfassung der Qualitätsbereiche	139
29	Vor- und Nachteile des neuen Berufsschulsystems.....	141
30	Innovation und Zukunft	143
31	Literaturverzeichnis.....	VI
32	Abschließende Erklärung.....	IX

2 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung	Bezeichnung der Abbildung	Seite
Abbildung 1,	Berufsschule Knittelfeld.....	13
Abbildung 2,	Arbeitskräfteerhebung.....	15
Abbildung 3,	Weg des Berufsschullehrers in Deutschland.....	20
Abbildung 4,	Berufsschullehrer in Österreich.....	22
Abbildung 5,	Wirtschaftsnahe Ausbildung.....	38
Abbildung 6;	Duales System der Berufsausbildung	39
Abbildung 7;	Stärken und Schwächen des dualen Ausbildungssystems	40
Abbildung 8;	Ausbildungsverträge	46
Abbildung 9;	Bruttokosten der betrieblichen Ausbildung in Österreich	47
Abbildung 10;	Übersicht der Ausbildungskosten.....	48
Abbildung 11;	Triales System; Quelle: www.bang.gpdm.de	50
Abbildung 12;	Beispiel Modullehrberufe.....	56
Abbildung 13;	Kombinationsmöglichkeiten im Modularisierungssystem	56
Abbildung 14;	Lehrlingsausbildungssysteme im Vergleich	68
Abbildung 15;	Projekte in Berufsschulen	72
Abbildung 16;	PISA, Grafik:	82
Abbildung 17;	Schulunterrichtsgesetz, Auszug.....	83
Abbildung 18;	Ausbildung Berufsschullehrer	84
Abbildung 19;	Schulunterrichtsgesetz, Auszug.....	85
Abbildung 20;	Kenntnisse und Fähigkeiten während der Schulzeit	88
Abbildung 21;	ÖBS Österreichische Berufsschulen.....	90
Abbildung 22;	Institutionen der ÖBS.....	91
Abbildung 23,	Igel – Logo, LBS Knittelfeld.....	97
Abbildung 24,	Innovatives Potenzial	106
Abbildung 25,	Berufslaufbahn von Lehrern.....	107
Abbildung 26;	Innovatives Potential der Lehrer	108
Abbildung 27;	Freizeitstunden der Berufsschullehrer.....	110
Abbildung 28;	Zeiten, gewerblich- technische Schule.....	110
Abbildung 29;	Freiberuflich tätige Berufsschullehrer.....	111
Abbildung 30;	Private Vereinstätigkeiten	111
Abbildung 31;	Tätigkeiten von Berufsschullehrern	111
Abbildung 32;	Fortbildung Berufsschullehrer	112
Abbildung 33;	Engagement in der Berufsschule	113

Abbildung 34; ideale Berufsschule.....	118
Abbildung 35; Berufsschule neu	121
Abbildung 36; Berufsschulorganisation „NEU“	124
Abbildung 37; Organigramm	128
Abbildung 38; System Berufsschullehrer	130
Abbildung 39; Projekte.....	131
Abbildung 40; Qualitätsbereiche	133
Abbildung 41; Innovation Berufsschule.....	134
Abbildung 42; Personalabteilung	135
Abbildung 43; Lebensraum Schule	136
Abbildung 44; Klassenräume	136
Abbildung 45; Schulmanagement	137
Abbildung 46; Schulpartnerschaft, Beziehungen	138
Abbildung 47; Berufsschulkomplex	139

3 Abkürzungsverzeichnis

AMS	...	Arbeitsmarktservice
BAG	...	Berufsausbildungsgesetz
BANG	...	Ausbildungsnetzwerk (in Deutschland)
BBiG	...	Bundesbildungsgesetz
BbSch	...	Berufsbildende Schule
BFI	...	Berufsförderungsinstitut
BHS	...	Berufsbildende Höhere Schule
BIBB	...	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMUK	...	Bundesministerium für Unterricht und Kunst
EKZ	...	Einführungskurszentrum
FH	...	Fachhochschule
HAK	...	Handelsakademie
HTBLA	...	Höhere Technische Bundeslehranstalt
HTL	...	Höhere Technische Lehranstalt
IFKA	...	Internationaler Fachkräfteaustausch
LAP	...	Lehrabschlussprüfung
LBS	...	Landesberufsschule
NRW	...	Nord Rhein Westfalen
ÖBS	...	Österreichische Berufsschulen
Q.I.S.	...	Qualität in Schulen
QIBB	...	Qualitätsintensive Berufsbildung
SchuG	...	Schulunterrichtsgesetz
TQM	...	Total Quality Management
ÜBA	...	Überbetriebliche Ausbildung
VO	...	Verordnung
WIFI	...	Wirtschaftsförderungsinstitut

4 Einleitung

4.1 Leseinformation

Aus Gründen einer verständnisvolleren Lesbarkeit wurde in dieser Masterarbeit auf doppelgeschlechtliche Anrede, wie Berufsschüler und Berufsschülerinnen, Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen, etc., bewusst verzichtet, außer es handelt sich um Ausführungen innerhalb von Zitaten.

Es wurde nicht variiert, das heißt, es wurden die männlichen und die weiblichen Formen in dieser Arbeit nicht gleichmäßig verteilt. Wenn daher von Berufsschullehrern die Rede ist, sind auch die Berufsschullehrerinnen angesprochen. Wenn von Lehrlingen, den Berufsschülern gesprochen, bzw. geschrieben wird, betrifft die Aussage zugleich auch die Berufsschülerinnen.

Diese Leseinformation soll dazu dienen, um den Unsicherheiten beim Lesen einerseits vorzubeugen und einer langwierigen Diskussion bezüglich „Gender“ (geschlechtssensibles Verständnis; bewusstmachen der Geschlechtsspezifität, Anm. des Autors) entgegenzuwirken.

Für das Verständnis innerhalb der Masterarbeit soll das bedeuten, dass die männliche und/oder die weibliche Rolle jeweils in die diskutierte Problematik mit eingeschlossen ist. Es soll und darf nicht der Eindruck entstehen, dass es sich um Ausgrenzung oder Diskriminierung eines der beiden Geschlechter handelt. Es soll so sein, dass das Lesen zur Teilnahme am Thema anregt, ohne dass die Gedanken einer ungewollten Ablenkung nachgeben. Hier danke ich für das allgemeine Verständnis.

4.2 Überleitung zur Masterthesis

Die vorliegende Masterarbeit ist eine Weiterführung meiner Forschungs- und Entwicklungsarbeit mit folgendem Titel:

Duale, triale und modulare Lehrlingsausbildungssysteme der Industrie mit besonderem Bezug auf die Prozesse Schüler-Lehrer-Direktion, sowie auf qualitätsrelevante Projekte im Berufsschulbereich.

In dieser Masterarbeit wird der Versuch unternommen, die vorliegenden Ergebnisse aus der Forschung und Entwicklungsarbeit, in unterschiedliche Innovationen, in Neuerungen, Veränderungen und Umstrukturierungen, bezüglich des Berufsbildungssystems und im Wesentlichen der Berufsschule in Österreich, einzubinden. Die Arbeit beschäftigt sich ausschließlich mit dem dualen Ausbildungssystem, dem Lehrlingsausbildungssystem im sekundären Bildungsbereich, mit besonderem Bezug auf Berufsschulen. Es werden Querverbindungen zu vergleichbaren Berufsbildungssystemen hergestellt und konfrontieren die entsprechenden Prozesse mit wirtschaftlich vergleichbaren Ländern Europas. Diese Masterarbeit sieht sich als Beitrag, eine Brücke zu schlagen, um die Einflüsse des dualen Ausbildungssystems auf die Wirtschaft, die gesetzlichen Vorgaben und die sozialen Auswirkungen auf die Gesellschaft darzustellen.

Als innovatives Displacement werden in dieser Arbeit Chancen aufgezeigt, die den Berufsschulen einen neuen Zugang innerhalb des dualen Systems ermöglichen. Es soll beleuchtet werden welches enorme Ressourcenpotential Berufsschullehrer, aufgrund ihrer Ausbildungen und Erfahrungen, für das Berufsbildungssystem darstellen. Die Arbeit bietet Einblick in Möglichkeiten, wie die Ausbildungsstandards der Berufsschullehrer im dualen Ausbildungssystem besser und vor allem effizienter genutzt werden können. Die Wege der Umsetzung werden in dieser Arbeit durch ein neues Berufsschulsystem dargestellt.

Um ein hohes Verständnis für Veränderung und Umstrukturierung beim Betrachter zu erzeugen, bietet der Inhalt der Arbeit einen Einblick in die geschichtliche Entwicklung des dualen Ausbildungssystems, versucht den Stand der Gegenwart in komprimierter und kompakter Weise darzustellen und zeigt die zukünftigen Perspektiven der Lehrlingsausbildung auf. Zusätzlich werden die verschiedenen pädagogischen Ausbildungswege der Berufsschullehrer beleuchtet, um die individuellen Zugänge der Systeme aufzuzeigen.

Das duale Ausbildungssystem bietet eine Plattform zur Ausbildung von Lehrlingen. Es ist ein System, in dem junge Menschen eine Ausbildung erhalten, von der sie behaupten können, dass es aus einem der führenden Ausbildungsmodelle der Welt entstammt. Es ist ein über Jahrzehnte in Europa individuell gestaltetes und gewachsenes Ausbildungssystem, das sich inzwischen internationaler Anerkennung erfreut und von vielen Ländern übernommen wurde und wird.

Es ist, in unserer schnelllebigen Zeit, in der sich wirtschaftliche Veränderungen von einem Tag auf den anderen ergeben, in der Flexibilität nicht nur ein Schlagwort ist, sondern Raum benötigt für Experiment und Risiko, notwendig, neue Wege zu beschreiten. Es kann ein Ausbildungssystem nur modern auftreten, wenn es Anerkennung in der Gesellschaft findet und den notwendigen Zuspruch der zukünftigen Auszubildenden erhält. Die Berufsschule hat Handlungsbedarf. Nicht das Festhalten an alten Strukturen, sondern die Betrachtung der einzelnen Prozesse des Berufsbildungssystems und das darin vorhandene Veränderungs- und Verbesserungspotential macht den Fortschritt der Berufsbildung im Wesentlichen aus. Es ist wichtig, dass sich Berufschulpädagogen am Nabel der Zeit orientieren. Sie müssen sich mit modernsten Kommunikationsmodellen und neuesten Techniken auseinandersetzen. Notwendig sind Pädagogen, die positiv motiviert, ihr erworbenes Wissen dem Berufsschüler weitergeben.

Wie in der Wirtschaft muss eine so genannte Kunden-Lieferanten Beziehung zwischen Schüler-Lehrer, Lehrer-Betrieb, aber genauso zwischen Lehrer-Direktion und allen weiteren prozessrelevanten Beziehungen aufgebaut werden. Dies muss über ein gelebtes schulinternes Qualitätssicherungssystem erfolgen. Ein solches System benötigt als Grundlage ein differenziertes Wissen bezüglich Kommunikation und fehleranalytisches Denken. Wissen nicht im logisch-mathematischen Sinne, sondern in Bezug auf Fehler-Ursache-Analyse-Lösung. Das größte Problem im Berufsschulsystem liegt in der Fehler-Schuld-Zuweisung, die im praktisch umgesetzten Prozess vorherrscht. Wenn es gelingt, diese Schallmauer des Denkens mit neuen Prozessen der Wertschöpfung zu durchbrechen, dann ist ein enormer Schritt in ein moderneres Berufsschul- bzw. Berufsbildungssystem getan.

4.3 Herzlichen Dank

Für die Unterstützung bei meiner eingangs erwähnten Forschungs- und Entwicklungsarbeit bedanke ich mich bei Dipl. Ing. Dr. Mario Hirz, der sich spontan für die Korrektur der Arbeit bereit erklärt hat.

Besten Dank auch meinen Berufsschullehrerkollegen Dipl. Päd. Dipl. Ing. Markus Haslinger, der von mir mit der Aufgabe des Zweitlesers beglückt wurde und Dipl. Päd. Dipl. Ing. Wolfgang Bauer, der bei der Begutachtung und Bewertung der Masterthesis mit zur Seite stand.

Herzlichen Dank an Prof. Dr. Steffen Rößler. Er hat mir als Erstleser und Begutachter der Masterthesis, mit seiner tollen Bewertung meiner Forschungs- und Entwicklungsarbeit, die notwendige Motivation gegeben, den Abschluss des Masterstudiums zu erreichen.

Ich bedanke mich hier an dieser Stelle bei allen den Menschen die mich begleitet haben, die mich unterstützt haben, die mir Mut zugesprochen haben, die mich motiviert haben, meine Masterarbeit fertig zu stellen, damit ich meinen Traum erfüllen kann, nach all den Jahren.

Danke an meine beiden Jungs, für die aufgebrachte Geduld und dass ihr nie aufgehört habt an etwas Neues zu glauben.

Herzlichen Dank an jene Familie, in der ich Platz gefunden habe ...

gewidmet

Silli

5 Ziele der Masterthesis

5.1 Grobziele der Masterthesis

- Darstellung eines innovativen Umstrukturierungsmodells im Berufsschulbereich
- Möglichkeiten von neuen Sichtweisen im Berufsbildungsbereich darstellen
- Schwerpunkte des Berufsschulmanagements aufzeigen
- Schwerpunkte der Berufsschulqualität beleuchten
- Bildungswege eines Berufsschullehrers in Österreich und Deutschland schildern
- Bildungsweg eines Berufsschullehrers im internationalen Vergleich
- Lehrlingsausbildung im Bereich der Industrie darstellen
- Duales, Triales und modulares Bildungssystem vorstellen
- Lehrlingsausbildung in Österreich im Vergleich zu Ländern Europas aufzeigen
- Das duale Ausbildungssystem international vergleichen
- Umsetzung von Projekten im dualen System aufzeigen
- Prozesse und Managementsysteme im dualen Ausbildungssystem vorstellen
- Veranschaulichung des Qualitätsmanagementsystems in der Lehrlingsausbildung
- Umstrukturierung des Berufsschulsystems darstellen
- Innovationsmöglichkeiten im Berufsschulsystem kreieren
- Strukturveränderungen im Berufsbildungssystem vorstellen
- Vereinfachung des Berufsbildungssystems anstreben

5.2 Feinziele der Masterarbeit

- Vor- und Nachteile im Ausbildungsbereich von Berufsschullehrern aufzeigen
- Verbesserungsmöglichkeiten im Bildungsbereich von Berufsschullehrern offerieren
- Innovationsmöglichkeiten des Ausbildungsbereiches Berufsbildung angeben
- Vor- und Nachteile, sowie Stärken und Schwächen des dualen Systems aufzeigen
- die gesetzlichen Grundlagen der Lehrlingsausbildung beleuchten
- die Lehrberufslandschaft, sowie die geschichtliche Entwicklung darstellen
- die Probleme der Lehrlingsausbildung ansehen
- duales und modulares Ausbildungssystem beschreiben

- Projekte und Projektmanagement in Berufsschulen darstellen
- die fachlichen und sozialen Kompetenzen in Bezug auf Lehrlinge aufzeigen
- Prozesse des Ausbildungssystems näher beleuchten
- Qualitätsrelevante Maßnahmen im Ausbildungsbereich darstellen
- subjektive und objektive Messbarkeit von Prozessen aufzeigen
- subjektive und objektive Messbarkeit von Projekten beleuchten
- Veränderungsmöglichkeiten der Berufsschulprozesse erklären
- Organisatorische Veränderungen im Berufsschulsystem vorstellen
- Strukturveränderungen zugunsten der Langzeitmotivation der Lehrer anstreben
- Strukturveränderungen im Sinne des „Lebenslange Lernens“ durchführen

5.3 Nichtziele der Masterthesis

- Duale Ausbildung und Prozesse aus dem sekundären Mittelschulbereich darstellen
- Duales Ausbildungssystem aus dem universitären Bereich aufzeigen
- Internationale Bildungssysteme im Detail vorstellen
- Prozesse im pädagogisch- didaktischen Bereich der Lehrstoffumsetzung beleuchten
- Messmethoden des pädagogischen Bereiches der Lehrlingsausbildung aufzeigen
- Prüfmethode des fachlichen Bereiches der Lehrlingsausbildung darstellen
- Benotungs- und Bewertungssysteme erklären
- Gesetzliche Grundlagen aus dem Schulunterricht aufzeigen
- Verschlechterung der pädagogischen Handlungsweisen durchführen
- Verschlechterung des Berufsschulsystems ansteuern
- Systeme und Prozesse durch Umstrukturierung verschlechtern
- Den Berufsschullehrer durch zusätzliche Mehrarbeit belasten
- Kreativität des Berufsschullehrers einschränken
- Durch QM und Prozessdenken den Berufsschullehrer demotivieren

6 Die Berufsschule

6.1 Schulorganisation der berufsbildenden Schulen

„Bundesgesetz vom 25. Juli 1962 über die Schulorganisation (Schulorganisationsgesetz). BGBl. Nr. 242/1962, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 116/2008.

TEIL B

Berufsbildende Schulen

Abschnitt I

Berufsbildende Pflichtschulen (Berufsschulen)

a) Unmittelbar anzuwendendes Bundesrecht

§ 46. Aufgabe der Berufsschule

(1) Die Berufsschule hat die Aufgabe, in einem berufsbegleitenden fachlich einschlägigen Unterricht den berufsschulpflichtigen Personen die grundlegenden theoretischen Kenntnisse zu vermitteln, ihre betriebliche Ausbildung zu fördern und zu ergänzen sowie ihre Allgemeinbildung zu erweitern.

(2) Die Schüler sind im betriebswirtschaftlichen und fachtheoretischen Unterricht durch die Einrichtung von Leistungsgruppen zu fördern, sofern hierfür eigene Schülergruppen gemäß den auf Grund des § 8a Abs. 3 erlassenen Ausführungsgesetzen einzurichten sind.

(3) Zur Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung sind interessierte Schüler nach Möglichkeit durch Differenzierungsmaßnahmen im Unterricht und durch Freigegegenstände zu fördern.“¹

¹ BMUK 2009, § 1 - § 45

6.2 Geschichtliche Entwicklung der Berufsbildung

In ihrer langjährigen Geschichte wird die berufliche Bildung in ihrem gesellschaftlichen Stellenwert immer hinter die Allgemeinbildung gestellt.

Mit zunehmender Dauer der technischen Entwicklung, der Spezialisierungen in unterschiedlichsten Bereichen, sowie der vielseitigen einschlägigen Fachrichtungen, ist ein globaler Überblick über die Ausbildungsrichtungen nicht mehr möglich.

Daher scheinen in unserer Zeit Berufsbildung und Allgemeinbildung zu verschwimmen und der Stellenwert sich gegenseitig aufzuheben.

„Die Allgemeinbildung ist die Berufsbildung der Herrschenden und die Berufsbildung ist die Allgemeinbildung der Beherrschten.“²

Die Weitergabe von beruflichem Wissen, die Übermittlung von Kenntnissen und speziellen Fertigkeiten, vor allem im Bereich des Handwerks, erfolgte über Generationen bereits vor mehr als 10 000 Jahren. Die Weitergabe, die Weitervermittlung von Wissen, resultierte aus einer sogenannten Lehr-Lern-Beziehung. Dies erfolgte meist im Familienverband, vor allem aber mündlicher Natur und wurde über lange Jahre zur Meisterschaft gebracht. Das „Lebenslange Lernen“ allgemein und im Besonderen am Handwerk war zu jener Zeit kein Slogan, sondern ein automatisches Tun, um gedanklich Vorstellbares umzusetzen. Heute, in einem sich nach Zeitvorgaben orientierendem Handeln, müssen längst vergessene Tugenden neu entdeckt werden. Das Handwerk hat sich seit je her in ihrem Entstehen ausschließlich nach einer hohen Qualität und einer hohen Präzision, orientiert. Es war und ist sehr viel Persönlichkeit im umgesetzten Produkt verankert. Heute sind aus dem Handwerk derartig hochgehaltene Tugenden, wenn nicht zu sagen Werte, weitgehend verschwunden. Persönlichkeit und Kreativität sind nahezu nur noch im Kunsthandwerk vorhanden.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung entfaltete sich unterschiedlich. Der Bildungsbereich der Landwirtschaft entwickelte sich in einer anderen Form weiter als der des Gewerbes und des Handels. Während das kaufmännische Gewerbe bereits im Mittelalter

²Arnold, Lipsmeier, Ott 1998, S.1

sehr differenzierte Formen aufwies, etablierten sich schulische Formen der Ausbildung für das Gewerbe und der Landwirtschaft erst im 18. und 19. Jahrhundert.³

Mit dem Schulorganisationsgesetz 1962 und dem Berufsausbildungsgesetz 1969 wurde eine weitreichende und umfassende rechtliche Grundlage für die Berufsschule geschaffen. Im Jahr 1997 wurde mit dem Gesetz über die Berufsreifeprüfung, dass im Berufsleben erworbene Praxiswissen dem schulischen theoretischen Wissen gleichgestellt. Die integrative Berufsausbildung wurde im Jahr 2003 im Berufsausbildungsgesetz sowie im Schulpflichtgesetz verankert.⁴

„Die Berufsschule hat den allgemein- bildenden Schulen gegenüber den Vorteil, dass sie nicht nur auf die Vorahnung künftigen Werks, sondern auf die unmittelbar gelebte Lebenswirklichkeit hinzielen kann. In den allgemeinen Schulen werden die Rechenaufgaben für den zwölfjährigen „eingekleidet“, indem man der Phantasie eine noch ferne Wirklichkeit aus Wirtschaft, Handel und Technik vorstellt. Der Berufsschüler aber steht mitten in der Wirtschaft, er muss „im Ernst“ rechnen, zeichnen, vergleichen, korrigieren und er bemerkt, dass die aus der allgemeinbildenden Schule mitgebrachten Künste nicht mehr ausreichen. Sie geben ihm Hilfen für die konkreten Anforderungen, aber nicht mehr. Die konkreten Aufgaben müssen nun als solche, aus ihrer Mitte heraus gemeistert werden.“⁵

Die Berufsschule ist heute weit mehr eine allgemein bildende Schule geworden, die viel mehr als nur technisches Können von seinen Schülern, den Lehrlingen, abverlangt, als noch vor wenigen Jahren. Die technisch- kommunikativen Errungenschaften der modernen Zeit fordern ein weit aus komplexeres Wissen von den Auszubildenden ab. Die Berufsschule ist heute eine fortschrittliche und moderne Einrichtung, die sich den Anforderungen der Wirtschaft im dualen System annimmt und seine Schüler auf höchstem Niveau ausbildet.

³ Vgl. Kaiser, Pätzold 1999, S. 3

⁴ Vgl. Berufsausbildungsgesetz §8b

⁵ Blättner 1965, S. 101

In Österreich besuchen 40 % der Jugendlichen eine Berufsschule.⁶ Während ihrer drei bis vier jährigen Ausbildungszeit verbringen die Auszubildenden ungefähr ein Fünftel der Zeit in der Berufsschule. Die verbleibende Zeit werden sie im Unternehmen praktisch und theoretisch ausgebildet. An der Berufsschule unterrichteten im Schuljahr 2000/2001 österreichweit 4 621 Lehrer und 132 613 Schüler wurden unterrichtet. In der Steiermark (Österreich) waren dies 662 Lehrer an 22 Berufsschulen.⁷

6.3 Unterscheidung der Formen von Berufsschulsystemen

Die Formen der Berufsschule können in eine ganztägig, einmal wöchentliche Berufsschule und eine lehrgangsmäßige Berufsschule unterschieden werden.

6.3.1 Ganztägige, einmal wöchentliche Berufsschule

Die besondere Problematik an Berufsschulen ist die spezielle Form der Organisation. Es gibt zum Teil, hauptsächlich in Ballungszentren (Wien, Linz, Graz), die ganztägig, einmal wöchentlich abgehaltene Berufsschule, die sich über ein ganzes Schuljahr erstreckt. Das begünstigt die Unternehmen, da sie die Lehrlinge nur einen Tag in der Woche an die Schule „verlieren“, die übrigen vier Wochentage aber über ihre Arbeitskraft verfügen.

Viele der großen Unternehmen beschulen die Lehrlinge zusätzlich an einem weiteren Tag in der Woche, entweder in eigens dafür eingerichteten Räumlichkeiten, unter der Aufsicht des unternehmenseigenen Ausbildungspersonals, oder in öffentlichen Ausbildungszentren. Der Vorteil der Lehrlinge liegt darin, dass sie nie über einen längeren Zeitraum die Schulnähe verlieren und somit immer aktuell zwischen Theorie und Praxis hin und her springen können. Es können aktuell auftretende theoretische Probleme innerhalb kürzester Zeit in der Schule abgeklärt werden. Die Lehrlinge haben auch länger Zeit sich auf die technisch- theoretischen Probleme einzustellen und können bei dieser Form der Berufsschule besser im Lehrberuf wachsen.

⁶ Vgl. Schneeberger 2003, S. 15

⁷ Vgl. BMBWK 2003, S. 1

6.3.2 Lehrgangsmäßige Berufsschule

Als weitere Variante wird die Berufsschule in Lehrgängen abgehalten, die 9^{1/3} Wochen und/oder 8 Wochen dauern. Hier wird der Berufsschüler, je nach Lehrberuf, in entsprechende Berufsschulen beordert. Diese Berufsschulen vereinen in ihren Schulen verwandte Lehrberufe, meist ist ein Internat an diese Schulen angeschlossen, und bildet die Lehrlinge dort in sogenannten Kompetenzzentren zu Facharbeitern aus. Die Vielzahl der Lehrberufe und die große Heterogenität der Inhalte stellen von Lehrgang zu Lehrgang eine große Herausforderung an die Organisation solcher Berufsschulen. In Berufsschulzentren, vorwiegend in österreichischen Großstädten, werden darüber hinaus gemischte Berufsschulen angeboten, die die lehrgangsmäßige und die ganzjährige Berufsschule zusätzlich vereinen, um dem dualen System die größtmögliche Flexibilität zu bieten. Der pädagogisch- administrative Aufwand an Direktion, Lehrpersonal und Sekretariat ist dadurch besonders hoch.

6.3.3 Der organisatorische Aufwand eines Berufsschulapparates

Auflistung des zu betreibenden organisatorischen Aufwandes, der in der Zusammenarbeit zwischen Direktion und Sekretariat anfällt, unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse des Lehrpersonals, unterstützt durch die Personalvertretung:

- Ausschreiben der Einberufungen
- Organisieren der Lehrstoffverteilungen
- Lehrstoffverteilungen auf den Lehrplan abstimmen
- Einbinden der Lehrer in der jeweiligen Lehrstoffverteilung
- Einteilung der Klassenvorstände
- Erarbeitung der Stundenpläne
- Einteilung der Stammklassenräume und Zuteilung der einzelnen Leistungs- und Laborgruppen in die entsprechenden verbleibenden Personalcomputer-, Hydraulik-, Pneumatik-, Elektrikklassenzimmer usw.
- Organisation, Lenkung und Leitung von pädagogischen Konferenzen
- Aussendung von Schulnachrichten (Mahnungen)
- Führung der Stammdaten der Berufsschüler im dafür vorgesehen EDV Netzwerk

- Ausstellen der Zeugnisse über vorgesehenes EDV Netzwerk
- Organisation der Seminare und Fortbildungsreihen der Berufsschullehrer
- Abwicklung von schüler- oder lehrerbezogenen Projekten
- Organisieren von Exkursionen und Lehrausgängen
- u. v. m

Aufgrund der Vielschichtigkeit des Berufsschulapparates müssen die einzelnen Tätigkeiten zusammengefasst werden, um eine optimale Transparenz der Aufgaben zu erhalten. Es müssen Prozesse geschaffen werden, damit Lücken im System offengelegt werden können. Dadurch wird eine Erhöhung der Nachvollziehbarkeit erreicht. Parallel können die notwendigen Ressourcen für die Bearbeitung abgerufen werden.

6.4 Die Berufsschule als Förderer von Schlüsselqualifikationen

Die Berufsschule versucht, über die ihr eigene Vermittlungskompetenz, in praktisch-theoretischer Hinsicht, eine hohe Form der für das Berufsleben immer wichtiger werdenden Schlüsselqualifikationen zu fördern und zu verstärken. Das Bild, das die Berufsschule in Österreich zeichnet, ist eine von großer Eigenständigkeit geprägte berufsbildende öffentliche Schule, die eine größtmögliche Zusammenarbeit mit den entsprechenden Unternehmen im dualen System sucht und höchsten Wert auf disziplinierte Ordnung legt. Ihre innere Struktur ist sehr straff geführt. Dies untermauert der Versuch die Auszubildenden in Verhaltensvereinbarungen einzubinden, die sich auf der einen Seite auf das Schulorganisationsgesetz (SCHUG §43) stützt und auf der anderen Seite individuelle Ordnungen in die Vereinbarungen mit hinein nimmt, die von den Berufsschullehrern und Berufsschülern im Schulgemeinschaftsausschuss beschlossen werden. Hier vereinigt sich der Demokratiedanke mit beiderseitiger Verantwortung.

6.4.1 Blick in das Innere einer Berufsschule



Abbildung 1, Berufsschule Knittelfeld

Das Innenleben einer österreichischen Berufsschule, im industriellen gewerblichen Bereich, ist geprägt vom höchsten an sich selbst gestellten technischen Anspruch. Weit über die Landesgrenzen hinaus ist das Berufsschulsystem Österreichs bekannt für ihren hohen Standard. In steiermärkischen Berufsschulen werden Schüler aus Vorarlberg, Tirol, Oberösterreich, Niederösterreich, sowie Lichtenstein und Südtirol in einschlägigen Berufen wie unter anderen Maschinenbautechniker, Produktionstechniker, Zerspantungstechniker, Chemie und Physiklaboranten im industriellen Bereich unterrichtet und ausgebildet.

Sinkende Berufsschülerzahlen, aufgrund der Erwartungen und den durch die Statistik untermauerten Voraussagen, dass die geburtenschwachen Jahrgänge zu einem Einbruch der Lehrlingszahlen führen, hat sich im industriellen Bereich als haltlos herausgestellt.

Die Schülerzahlen haben sich stark nach oben orientiert und auch die Wirtschaftskrise vermag im derzeitigen Ausmaß keine Einbrüche im Ausbildungsbereich zu verzeichnen. Es mag eher so sein, dass in wirtschaftlichen Krisen vermehrt auf Fort- und Weiterbildung zurückgegriffen wird, um die steigenden Arbeitslosenzahlen korrigieren zu können (Durchschnittseinstiegsalter der Lehrlinge in den 80iger Jahren betrug ca. 16 Jahre, heute liegt das Durchschnittsalter bei 19 Jahren). Pessimistische Voraussagen kündigen für 2009/2010 einen Einbruch der Lehrlingszahlen an, weil es zu einer Verringerung von Lehrlingsaufnahmen kommen kann, da das Wirtschaftskrisenszenarium viele der bis dato im Gewinnbereich etablierten Unternehmen mit Umsatzeinbusen versorgt.

6.5 Berufsschule als Garant für Berufsbildung

Die Berufsschule lebt. 12 % aller über 15jährigen Jugendlichen wiesen 2007⁸ einen Abschluss einer berufsbildenden Schule auf und 36 % der Jugendlichen verfügten über einen Lehrabschluss. Aus der Statistik (siehe Abbildung; Arbeitskräfteerhebung) ist ersichtlich, dass immer noch überproportional viele männliche Jugendliche einen Lehrberuf anstreben und mit dem Lehrabschluss beenden, wobei sich die Ausbildung in den höheren Bildungsanstalten eher ausgeglichen zwischen Männern und Frauen gestaltet.

Das duale System ist in aller Munde und wird ein wesentlicher Faktor sein, um die aktuelle wirtschaftliche Krise zu neuem Aufschwung zu verhelfen, da es vermehrt um innovative Kräfte in der Zukunft gehen wird, weil die größte Bildungsgruppe in Österreich mit 2 464 000 Personen jene darstellt, die über einen Lehrabschluss verfügen. Dies zeigt, welche besondere Rolle die Berufsschule und somit das duale System in Gegenwart und Zukunft spielt.

Das 28 % der Bevölkerung lediglich die Pflichtschule beendet, wird eine weitere große Herausforderung für die nahe Zukunft an Politik und Wirtschaft stellen, da ein großes Potential an Innovationen durch die Nichtnutzung von Ressourcen verloren geht. Es könnte der Versuch gestartet werden vermehrt bildungswillige Personen der über 15jährigen, in die Berufsbildung zu bringen, gegebenenfalls auch in Form von außerordentlichen Berufsschülern. Die Bereitwilligkeit dieser außerordentlichen Schüler könnte über ein geeignetes Ausleseverfahren ermittelt werden, um von vorne herein zu einem

⁸ Vgl. Dr. Eichwalder, Mag. Mitterdorfer, Mag. Fasching 2008, S. 39

hohen Prozentsatz die Unwilligkeit von Schülern auszuschließen, die sich beruflich weiterbilden möchten. Die Motivation und die geeigneten Schlüsselqualifikationen (pünktlich, pflichtbewusst, motiviert, teamfähig, selbständig, zielorientiert, etc.) müssen nachgefragt werden, damit diese Schüler die höchstmöglichen Ausbildungschancen erhalten. Es könnte hier der Weg über eine Talentförderung im Berufsschulbereich beschritten werden, die über Projekte eine Möglichkeit der Aus- und Weiterbildung eröffnet. Geeignete und motivierte Berufsschullehrer könnten hier innovative Aufgaben übernehmen.

Bildungsstand der Bevölkerung 15 Jahre und älter

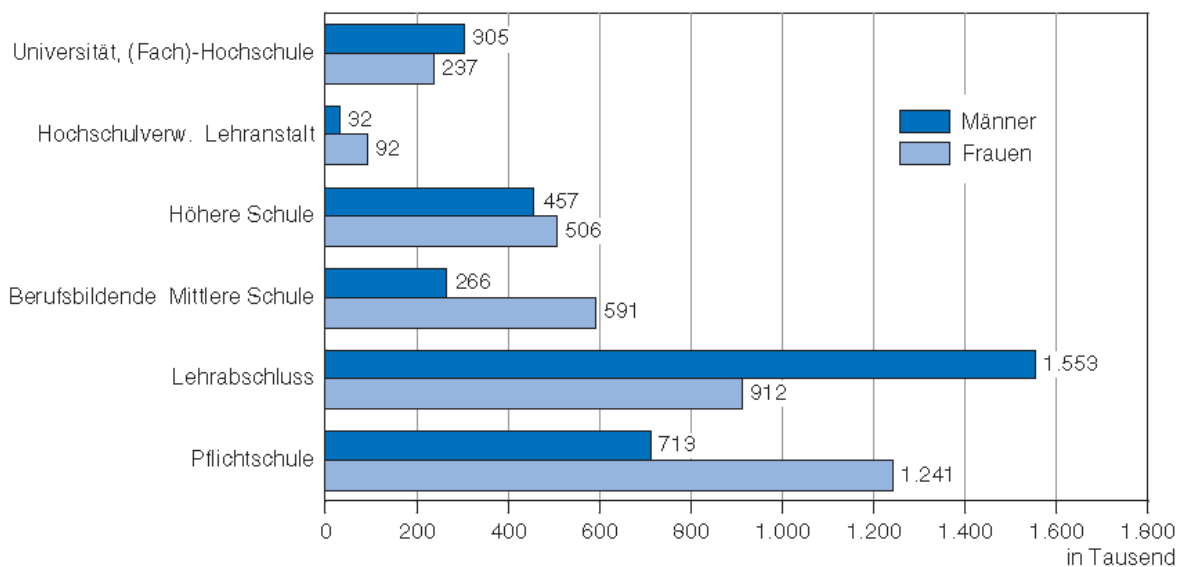


Abbildung 2, Arbeitskräfteerhebung

Lehrabschlüsse finden sich wie angesprochen häufiger bei Männern (47 %). Bei den Frauen besitzen lediglich 25 % einen Lehrabschluss. Die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gewinnen in Österreich an Bedeutung. Für internationale Vergleiche gibt es den Strukturindikator, der den Anteil der in Ausbildung befindlichen 25 bis 64jährigen misst und der einen Wert für das „Lebenslange Lernen“ darstellt.

Im Jahresdurchschnitt 2007 wurde für Österreich ein Wert von 12,8 ausgegeben, der sich unter den EU-Staaten im oberen Mittelfeld befindet.⁹

⁹ Vgl. Dr. Eichwalder, Mag. Mitterdorfer, Mag. Fasching 2008, S. 41

In den vergangenen Jahren wurden die Werte für:

- 2006: 13,1%
- 2005: 12,9%
- 2004: 11,6%

erreicht.

Der Indikator „Bildungsstand der Jugendlichen“ ging von 2006: 85,8% auf 2007: 84,1 % zurück und der Wert für „Frühe Schulabgänger“ stieg von 2006: 9,6 auf 2007: 10,9%. Dies bedeutet, dass ein hoher Bedarf bei der Heranführung von Jugendlichen an die Berufsbildung besteht. Hier bietet sich mit der Berufsschule ein überaus kompetenter Partner, der nicht nur die praktischen und theoretischen Fähigkeiten von Jugendlichen formt, sondern eine weitläufige gesellschaftliche Bildung, bis hin zur Gestaltung der geforderten Schlüsselqualifikationen, anbieten kann. Das duale System und die Berufsschule können, mit ihrem System innerhalb des allgemein komplexen Bildungssystems auf die raschen Veränderungen der Technik und der Ökonomie, die kürzesten Reaktionszeiten aufweisen. Neuerungen werden in der Berufsbildung am Schnellsten umgesetzt und den Berufsschülern angeboten. Als Beispiel sind hier die kurzen Reaktionszeiten der EDV unterstützten Arbeits- und Werkzeugmaschinen anzuführen, die eine große Flexibilität und Einsatzbereitschaft vom jeweiligen Bedienpersonal abverlangt. Die Berufsschule hat die Aufgabe auf die unterschiedlichen Trends individuell zu reagieren und neue Errungenschaften in der Bildungspalette bereitzuhalten. Dies wiederum macht einen hohen Aufwand in der Weiterbildung des Ausbildungspersonals der Berufsschule und einen hohen finanziellen Einsatz im Bereich der Hard- und Software-, sowie der Maschinenbereitstellung notwendig, da berufinhaltliche Qualifikationen geringer Reichweite bereits nach wenigen Jahren veraltet sind. Es darf nicht außer acht gelassen werden, dass Schlüsselqualifikationen in Berufsschulen nicht abstrakt und ohne fachliche Inhalte vermittelt werden können.

Die entscheidenden Fragen der Berufsschule der Zukunft sind:

- Welche Strategie wird sie in Zukunft verfolgen?
- Welche Inhalte fördern die entscheidenden Schlüsselqualifikationen?
- Welche Wege bestreitet die Wirtschaft wenn die Weltwirtschaftskrise vorbei ist?

- Ist es weiter die Verkürzung der Arbeitszeiten, die Steigerung der Produktivität und Senkung der Kosten durch ganzheitliche Fertigungsstrategien, oder ist es die Besinnung auf Qualität und Optimierung der Prozesse?

Die derzeitige wirtschaftliche Situation kann eine Neuerung des Berufsschulsystems möglich machen, da sie im hohen Maße von zukünftiger Bedeutung für die weitere Existenz eines hohen Berufsbildungsstandards ist.

Möglicherweise sind ein Zurücknehmen des Bildungsniveaus und eine verkürzte Ausbildungszeit, um so viel Fachpersonal wie möglich der Wirtschaft zuzuführen, nicht der richtige Weg. Der Bildungsweg in der Berufsschule muss flach gehalten werden, was nichts anderes bedeutet, als die Ausbildung am Berufsschüler reifen zu lassen und um die für die Ausbildung vorgesehene Zeit ausreichend zu nutzen. „Ordnung“, „Sauberkeit“ und die für den Lehrberuf so charakteristische „Sicherheit am Arbeitsplatz“ kann nur über Erfahrung reifen. Für diesen Reifeprozess ist die Lehrzeit von drei bis vier Jahren notwendig. Es kann den auszubildenden Jugendlichen sehr viel Selbstverantwortung auferlegt werden, jedoch darf die schwierige pubertäre Phase, in der sich die Jugendlichen in der Lehrzeit befinden, nicht außer Acht gelassen werden. Die sozialpsychologischen Probleme in unseren Familien und der Gesellschaft sprechen an dieser Stelle für sich. Daher ist eine zukünftige Entwicklung des Berufsschulsystems nur in einer Prozessveränderung zu suchen, die alle Beteiligten mittragen müssen. Als Beteiligte sind die Schulaufsicht, die Direktionen, die Berufsschullehrer, die Berufsschüler und im dualen System die Wirtschaft, in Form der Unternehmer, zu nennen.

6.6 Zukunftsorientierte Berufsschule

Die moderne Berufsbildung in einer Berufsschule muss als Zielvorstellung die Förderung von Berufskompetenz, die sich in Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz ausdrückt. Unter dieser modernen Zugangsweise verbirgt sich eine komplexe Handlungsweise, die unter dem Begriff des Lernfeld-Konzeptes niederschlägt. Diese Lernfelder beschreiben einen komplexen berufsbezogenen Unterricht und fassen berufliche Handlungsfelder inhaltlich zusammen.

Im Lernfeldkonzept wird der Unterricht nicht in traditionellen Fächern organisiert, sondern in Tätigkeitsfelder unterteilt. Auf diese Weise entsteht ein fächerübergreifender

Lehrplan. Es müssen der zeitliche, wie inhaltliche Ablauf mit Unternehmen und Berufsschule abgestimmt und strukturiert werden. Die Ziele müssen über den Lehrstoff überprüfbar ausformuliert werden, um den Leistungszuwachs jederzeit transparent darstellen zu können. Dieser Zugang zur Thematik der Ausbildung macht qualitäts- und managementrelevante Ausbildungsideale notwendig und verlangt vom jeweiligen Berufsschullehrer ein hohes Wissen zur Frage der Leitung, Planung, Steuerung, Regelung und Kontrolle notwendig. Dies sind, zu den eingangs erwähnten Aufgaben von Berufsschullehrern und deren vielseitigen administrativen Tätigkeiten, noch sehr unausgereifte Handlungsweisen, die eine handlungsarme Begleitung durch die Schulaufsicht und der Direktionen erfährt. Um die Kriterien „Lernen durch Handeln“, „Selbstständiges Planen“, „Überprüfen“, „Korrigieren und Bewerten“, „Ganzheitliches Erfassen der beruflichen Wirklichkeit“, „Erfahrungen der Lerner integrieren und reflektieren“ von den Berufsschülern die Umsetzung fordern zu können, bedarf es einen alternativen Zugang der Ausbilder, die lernen müssen, ihr eigenes Handeln unter Kritik zu stellen, um den geeigneten Zugang zu derartigen Lernfeldkonzepten zu schaffen. Einen modernen Zugang und eine Steigerung der Wertschöpfung können Berufsschulen über das Anbieten von Zusatzqualifikationen erlangen. Sie werden von Berufsschulen als zusätzliches Angebot außerhalb der Unterrichtszeit vermittelt. Motivierte Berufsschullehrer können ihre weitreichenden Fähigkeiten und Qualifikationen, sowie ihre Spezialisierungen den interessierten Berufsschülern zukommen lassen.¹⁰

Eine durch das BIBB durchgeführte Umfrage bei 940 Unternehmen 1999 in Deutschland sahen in Prozentanteilen die Firmen einen großen Bedarf in den Bereichen Fremdsprachen, Projekt und Teamarbeit, Kommunikationstechnik, Kundenservice und Beratung, Qualitätssicherung und Verkaufstraining.

- Fremdsprachen 61 %
- Projekt und Teamarbeit 53 %
- Kommunikations- und Informationstechnik 53 %
- Kundenservice und Beratung 46 %
- Qualitätssicherung 45 %
- Verkaufstraining 44 %

¹⁰ Vgl. Schelten, Zedler 2001, S. 3

Die Zusammenarbeit der Berufsschule mit den Unternehmen gestaltet sich zögerlich und beschränkt sich hauptsächlich auf die Organisation und Einberufung der Lehrlinge. Eine engere Zusammenarbeit kommt dann zustande, wenn disziplinäre Ungereimtheiten vorfallen, oder vorsorglich Mitteilungen in Form von Mahnungen an die Eltern und die Unternehmen ergehen. In solchen Fällen wird versucht einen gemeinsamen Konsens bezüglich der Lernschwächen von Schülern zu finden, um ein Weiterkommen in die folgende Schulstufe zu ermöglichen. Die Berufsbilder der einzelnen Berufe liegen vor. Es kommen jedoch nur langsam Gespräche zu den jeweiligen praktischen und theoretischen Inhalten zwischen den Unternehmen und der Berufsschule zu Stande. Bei verschiedenen Gesprächen und Diskussionen mit Ausbildungsbeauftragten wird immer wieder darauf verwiesen, dass von Seiten der Unternehmen, wie von Seiten der Berufsschule, ein Manko bezüglich der Abstimmung von Berufsbildern besteht. In den vehement geforderten Unterrichtszielen, sie liegen in großer Menge auf, wird immer noch zu wenig auf diese Berufsbilder und ihre individuellen Inhalte eingegangen.

Die Berufsschule gehört heute mehr denn je zu den Stützen in unserem Bildungssystem, da sie die Basis unserer Gesellschaft verkörpert. Sie fördert und fordert von jungen Menschen deren Kreativität zu Tage und gibt ihnen das notwendige Selbstwertgefühl, um den Anforderungen unserer Gesellschaft, Wirtschaft und Technik mit großer Leidenschaft zu begegnen. Eine Berufsschule der Zukunft muss die Zusammenarbeit im dualen System vorantreiben, um die bestmöglichen Voraussetzungen für die Bildung der Lehrlinge zu schaffen. Die Berufsschule muss die Initiative ergreifen, da sie mit dem vorhandenen Lehrpersonal bestens ausgebildete Fachspezialisten in verschiedenste Richtungen vorfindet. Es sind exzellente Ressourcen vorhanden, die auf Grundlage einer fundierten Umstrukturierung, gesetzlich abgesichert, auf solider, humanitärer Basis, für einen völlig neuen Weg in der Berufsausbildung genützt werden müssen. Eine zukunftsorientierte Berufsschule muss dafür sorgen, dass die im System agierenden Pädagogen nicht mit zunehmender Dauer den Mut und die Motivation im Berufsdasein verlieren.

7 Berufsschullehrer – quo vadis

Wie kommt das einschlägige Fachwissen zum Auszubildenden dem Berufsschüler?

Diese Frage ist zu klären, wenn die Problematik der Lehrtätigkeit des Berufsschullehrers zur Diskussion gestellt wird. Es müssen verschiedene Systeme in verschiedenen Ländern betrachtet werden, um die unterschiedlichen Zugänge zur Bildung, insbesondere des dualen Systems, zu verstehen.

7.1 Bildungsweg des Berufsschullehrers in Deutschland

In Deutschland wird der Berufsschullehrer über die Fachhochschule in einem in sich geschlossenem System ausgebildet. Er erhält grundsätzlich eine akademische Ausbildung. Es genügte bislang, das über die Universitäten und Fachhochschulen erlangte Wissen auf die Berufsschüler zu übertragen. Es ist der herkömmliche, über Jahre gewachsene Weg, das in Universitäten gewonnene Wissen an öffentliche Bildungsinstitutionen und somit zukünftigen Generation weiter zu vermitteln. Aufgrund der zunehmenden modernen Informationstechnologien wird die Aufgabe der öffentlichen Bildungseinrichtungen zunehmend in Frage gestellt. Die Berufsschule sieht sich als wesentlicher Teil der Bildungsvermittlung im dualen System. Sie hat die Aufgabe die zukünftigen Arbeitnehmer zu qualifizieren. Sie ist ein Transformator ökonomischer Produktivkraft.¹¹

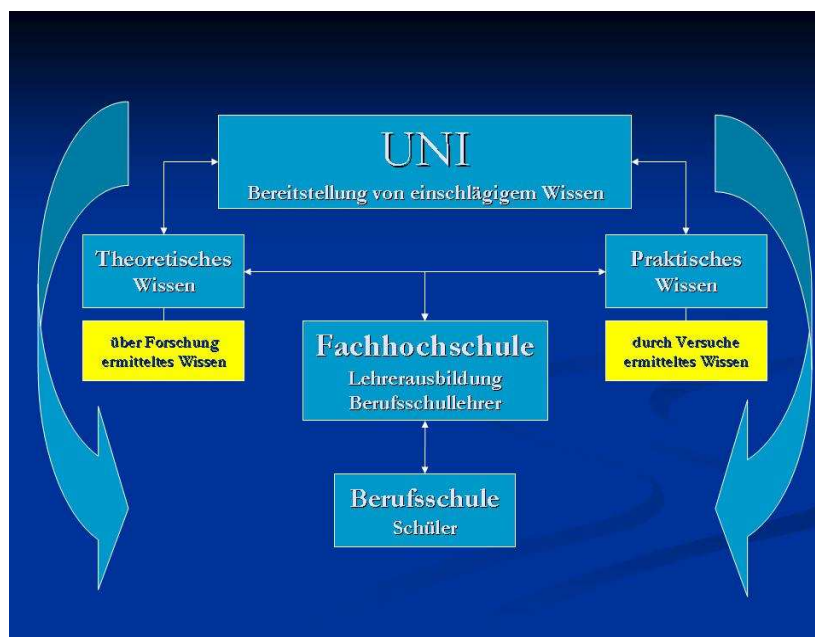


Abbildung 3, Weg des Berufsschullehrers in Deutschland

¹¹ Vgl. Lindemann 2004, S. 1

Die Universitäten stellen Wissen den gesellschaftlichen Institutionen bereit, die sie zur Repräsentation in der Lehrerausbildung brauchen. Die sich immer rascher verändernden Kommunikationsmittel stören diesen Prozess der kontinuierlichen Wissensvermittlung empfindlich. Im Bereich des Arbeitslebens wird das berufliche Fachwissen radikal verkürzt. Der Berufsschullehrer gerät immer mehr unter Druck, da sein Fachwissen innerhalb kürzester Zeit an Aktualität verliert. Die auf fachwissenschaftlicher Basis begründete und dem Prinzip der Wissensorientierung folgende Berufsschullehrerausbildung, vor allem in den europäischen Ländern, garantiert an den Berufsschulen solange ein hohes Maß an verlässlichem Fachwissen, wie der zukünftige Arbeitnehmer, bei der dauerhaften Ausübung seiner Tätigkeiten, die entsprechend notwendigen Fertigkeiten und Fähigkeiten wissenschaftlich fundiert vermittelt bekommt. Im dualen System wird die Ausbildung der Lehrlinge durch den Betrieb unterstützt. Er kommt sehr früh mit Neuerungen in Berührung und wird von erfahrenen Mitarbeitern, den Experten, unterstützt. Für den Berufsschullehrer gilt dies nur bedingt. Wenn der Kontakt mit der Fachhochschule, nach der Vollendung der Ausbildung, abbricht, ist der Berufsschullehrer auf sich allein gestellt und abhängig von Seminarreihen, die Neuerungen in entsprechende Richtungen anbieten. Der Berufsschullehrer hat die Möglichkeit sich auf sein erworbenes Fachwissen „auszuruhen“, kann also die Inhalte über Jahre anbieten, ohne Innovationen zu setzen, oder er kann sich dem „Lebenslangen Lernen“ stellen.

7.2 Bildungsweg des Berufsschullehrers in Österreich

Im Vergleich zur Ausbildung des Berufsschullehrers in Deutschland gestaltet sich der Zugang zum Berufsschullehrer in Österreich etwas anders. Hier wird nicht auf die fundierte wissenschaftliche Basis einer Fachhochschule oder Universität, in der Gesamtbildung, im fachwissenschaftlichen Bereich, zurückgegriffen, sondern auf die erworbenen Fähigkeiten von Einzelpersonen vertraut. Es wird in Österreich besonders viel Wert auf soziale Verknüpfungen gelegt. So ist es von wesentlichem Vorteil, wenn der Berufsschullehrer, in seiner persönlichen Entwicklung, den Lehrberuf, den er unterrichtet, auch erlernt hat. Es soll eine entsprechende Basisnähe vorhanden sein. Der Berufsschullehrer in Österreich soll die Strukturen und die gesellschaftlichen Verknüpfungen des Berufes kennen, um den individuellen Schwierigkeiten, die während der Ausbildung auftreten, mit größtmöglichem Verständnis zu begegnen.

Es soll durch die Basisnähe mehr Einfüllungsvermögen für die reellen Bedürfnisse der Auszubildenden entstehen.

Der Berufsschullehrer in Österreich gelangt durch seine langjährige berufliche Erfahrung, durch die besondere praktische Umsetzung seiner fachlichen Ausbildungen, in die Berufsschule.

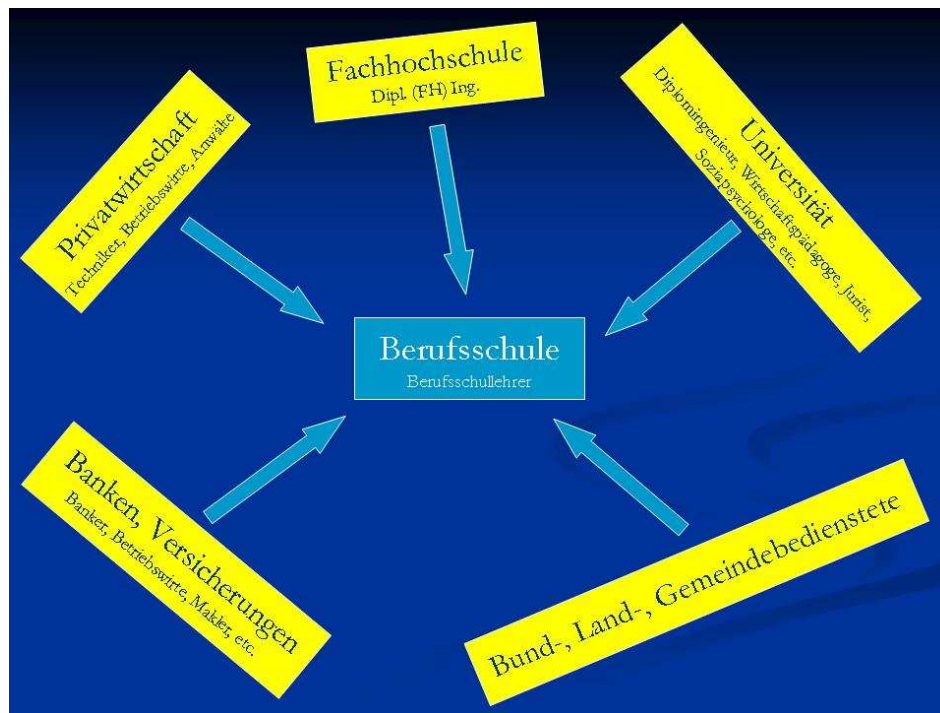


Abbildung 4, Berufsschullehrer in Österreich

Die Berufsschule legt, und dies gilt vor allem für den fachtheoretischen Teil der Aus- und Weiterbildungen, weniger Wert auf die wissenschaftlich fundierten Grundlagen, als auf die erlangten Erfahrungen seiner Auszubildner. Im sozialpsychologischen Bereich der Ausbildung von Berufsschullehrern, an der pädagogischen Hochschule, werden Grundlagen im Speziellen zum Thema Jugend angeboten, um die Zusammenhänge von Auffälligkeiten oder auftretenden Trends besser zu verstehen. Hier muss angemerkt werden, dass durch den späteren Einstieg der Lehrer (Durchschnittsalter 32 Jahre) in den Berufsschullehrerberuf, vielfach einschlägige Erfahrungen im Umgang mit Jugendlichen aus der eigenen Familie vorhanden sind und daher die geforderten Schlüsselqualifikationen, die den Jugendlichen zu vermitteln sind, bestens näher gebracht werden können. Es wird eine Authentizität möglich, die notwendig ist, um eine hohe Akzeptanz bei den Lehrlingen zu erreichen.

Der mögliche Nachteil dieses besonderen Zuganges zum Berufsschullehrerberuf ist die große Streuung der Ausbildungsstandards der angehenden Lehrer. Sie werden nach den entsprechenden Fachrichtungen aufgenommen und können über extrem unterschiedliche Eingangsvoraussetzungen verfügen. Dies wiederum kann bei einer zentral organisierten Ausbildung von Berufsschullehrern nicht mit derartig großer Streuung ausfallen. Der Berufsschullehrer kann bei seiner Aufnahme in den Beruf eine große Überqualifizierung genauso aufweisen wie eine Unterqualifizierung. Dies verdeutlicht das Vorhandensein von Diplom Ingenieuren (Abgängern der Montanuniversität, TU Graz oder Fachhochschulen) auf der einen Seite, wie Facharbeitern mit Meisterprüfung ohne Matura (Reifeprüfung) auf der anderen Seite. Diesen unklaren Ausschreibungsmodellen von Berufsschullehrern muss entgegengewirkt werden, um einerseits undurchsichtigen Einstellungsmodalitäten entgegenzuwirken, andererseits um transparentere Zugangsklassifikationen zu schaffen, unabhängig des individuellen Bedarfs der Fachbereiche. Die Zugangsvoraussetzungen müssen konkreter definiert werden, um dem Ausbildungsgefälle der aufgenommen Lehrer entgegenzuwirken. Hier muss ein Qualitätsmanagement im Berufsschulkomplex beansprucht werden, welches die Tätigkeiten und Aufgaben der Pädagogen festschreibt, um bei Neueinstellungen ein genaueres Lehrerprofil in den Ausschreibungen anbieten zu können.

Der Berufsschullehrer steht demnach in einem neuen Berufsschulsystem vor völlig neuen Aufgaben. Es muss ein Umdenken von der Qualifikation hin zur Kompetenz des Berufsschullehrers vollzogen werden. Das fachliche Wissen muss größtenteils in Eigenregie generiert werden, um es in handlungssystematischen didaktischen Abläufen, dem sogenannten Lernfeldunterricht, zu kommunizieren. Die Generierung des Wissens, der Wissensumschlag über eine Berufsfeldwissenschaft, deren Ziele die systematische Erforschung und Nutzbarmachung des Arbeitsprozesswissens ist und die dafür erforderliche Zeit, sind einfach zu lang. Daher ist sehr viel innovative Kraft des einzelnen Berufsschullehrers notwendig. Die Hauptunterstützung kann und muss von der Schule kommen, das heißt mehr Zusammenarbeit der Direktionen mit der Wirtschaft und den jeweiligen Institutionen, damit Neuerungen rasch umgesetzt werden können. Das duale System wird dadurch in ihrer Gesamtheit bestätigt und gestärkt. Durch eine bürokratielose Zusammenarbeit werden zukünftige Projekte effizienter und direkter dem Endzweck zugeführt.

Der Berufsschulpädagoge befindet sich heute in einer Art „just in time“ Wissensvermittlung, in der das Wissen, das „know how“, oder besser das Wissenswerte „knowledge“, bei deren Erscheinen am Markt direkt dem Schüler vermittelt werden soll. Als Beispiel sind die sich rasch verändernden Betriebssysteme, Speicherkapazitäten, Datenträger- oder Kommunikationssysteme zu nennen, um diese Aktion/Reaktion Szenarien im Berufsbildungsbereich zu verstehen. Sämtliche Maschinen die numerisch gesteuert werden und einer Automation unterliegen, über Werkzeugmaschinen und Robotern, sind von diesen raschen Veränderungen direkt betroffen. Von der Arbeitsvorbereitung, dem Programmieren bis zu den ausführenden Organen im Fertigungs- oder Produktionsbereich, müssen die Techniker und Facharbeiter ihre Kenntnisse immer wieder „updaten“.

Damit der Ausbilder in Form des Berufsschullehrers mit den technischen Entwicklungen Schritt halten kann, muss er weniger über die fachpraktischen Feinheiten im Detail verfügen, als über entsprechende Schlüsselqualifikationen. Zusätzlich muss er sich spezialisieren, denn eine globale Übersicht ist, aufgrund der Fülle der Spezifikationen, in der heutigen Zeit kaum mehr machbar. Der Gedanke, dass ein Berufsschullehrer, übergreifend über mehrere Berufe, optimal einsetzbar ist, ist nach derzeitigem Standard nur mehr zu einem geringen Prozentsatz möglich.

7.3 Vom Einzellehrer zum Lehrerteam

Aufgrund der angesprochen Veränderlichkeit der Technik und der Wirtschaft, kann der Berufsschullehrer einzelne Errungenschaften nicht mehr zur Gänze selbständig ermitteln. Es muss sich das Projektdenken mit einem hohen Teamgeist im Lehrkörper etablieren, um ein gemeinsames Sammeln von Wissen zu ermöglichen. Der Lehrer ist dabei kein Einzelkämpfer im herkömmlichen Sinn. Er wird sich zusammen mit Kollegen einem Thema annehmen müssen, um gezielt Wissensaufbau zu betreiben, damit ein aktuelles Fachwissen den Berufsschülern angeboten werden kann. Das Teammanagement wird ein wesentlicher Schlüsselfaktor für die Zukunft der Berufsschulen in Österreich sein. Für die Umsetzung ist eine moderne Organisationsstruktur notwendig. Entscheidend für die Realisierung eines Teammanagements ist ein hoher Motivationsfaktor, der durch die Transparenz des Berufsbildungssystems erzeugt wird.

8 Guter Unterricht

- Wann bietet ein Lehrer guten Unterricht an?
- Wie sieht ein guter Unterricht an einer Berufsschule aus?

Dies sind Fragen die zur Debatte stehen und immer wieder Unstimmigkeiten zwischen Lehrern und Schulaufsicht hervorrufen. Daher ein kurzer allgemeiner Überblick über die Aufgaben des Lehrers.

8.1.1 Wesentliche Aufgaben des Berufsschullehrers im Unterricht

Die Kernaufgabe des Lehrers ist das Lehren. Der Lehrer bietet an. Er versucht Kenntnisse und Fertigkeiten näher zu bringen und ein hohes Verständnis für das Gelernte zu erwecken. Er versucht mit unterschiedlichen Unterrichtsmethoden und didaktischen Methoden Wissen aufzubauen und abzusichern. Darüber hinaus wird die Fähigkeit zum Transfer von Grundprinzipien, die Entwicklung von Problembewusstsein, problemlösendem Denken und Kreativität, die Teamfähigkeit sowie die Begeisterung und Motivation zu eigenständigem Lernen angeregt.¹²

Ein Schwerpunkt der Lehrerarbeit ist die Erziehungsaufgabe. Diese Aufgabe wird vom Bildungssystem, dem Ausbildungssystem und der Gesellschaft in gleichen Anteilen gefordert.

„... dem Lernenden Hilfe zur persönlichen Entfaltung und Selbstbestimmung geben, ihn zum freien und verantwortungsvollen Handeln hinleiten, in ihm die Bereitschaft wecken, sich für den freiheitlichen Rechts- und Sozialstaat zu engagieren, ihm Spannungen, Alternativen und Entscheidungsschwierigkeiten bewusst machen, seine Verantwortungsbereitschaft wecken, ihn zur Kritik befähigen, ihm die Einsicht in die Notwendigkeit eines Reformprozesses auf Grundlage von Kompromissen vermitteln;“¹³

Der Berufsschullehrer sieht eine seiner entscheidenden Aufgaben im Beurteilen, unter der Zuhilfenahme objektiver Methoden der Leistungsmessung. Der Berufsschulpädago-

¹² Vgl. Herms 2000, S. 7

¹³ Herms 2000, S. 7

ge ist ebenfalls Berater und Informationsträger zu besonderen Informationen im Bereich der Bildungs- und der Erziehungsfragen.

„Lehre tut viel, aber Aufmunterung tut alles“¹⁴

8.1.2 Was bedeutet „Guter Unterricht“?

Veralteter Zugang:

Berufschulunterricht muss dem Auszubildenden in der heutigen Zeit für sein nahes und ferneres Berufsleben jenes Rüstzeug geben, dass ihm für die zu bewältigenden Problemstellungen das nötige Selbstwertgefühl gibt, die fachspezifischen, wie die persönlichen Aufgaben mit besten Wissen und Gewissen zu bewältigen. Zusätzlich soll der Lehrling zu einem mündigen Staatsbürger und Konsumenten herangezogen werden, der die Vorgaben unserer Gesellschaft und der Wirtschaft bewältigt. Die dafür vorgesehenen Vorgaben findet der Berufsschullehrer im Lehrplan. Diese Vorgaben des Lehrplanes sollen und müssen gegenwartsbezogen und zukunftsorientiert formuliert sein. Der Lehrer hat somit die Aufgabe und die pädagogische Verpflichtung die Lehrinhalte aus dem Rahmenlehrplan in die Praxiswelt überzuleiten und den Gegebenheiten der Klasse anzupassen. Diese Ansichten hatten bis Ende der siebziger Jahre Gültigkeit.¹⁵

Der sich verändernde Weg:

Aufgrund der gravierenden Veränderungen im betrieblichen Leistungsprozess werden später einschneidende Veränderungen im fachdidaktischen Bereich notwendig. Durch die Automatisierung müssen neue Unterrichtsfächer mit in den Bildungsbereich aufgenommen werden. Es entsteht das Unterrichtsfach EDV. Es können sich die Programmiersprachen (Pascal, Basic) dem Unterricht nicht entziehen. Es müssen sich die Berufsschullehrer, um einen aktuellen und zukunftsorientierten Unterricht zu gewährleisten, mit Hard- und Software auseinandersetzen. Das duale System muss im Zusammenwirken von Berufsschule und Wirtschaft die neuen Errungenschaften erkennen, annehmen und an die Auszubildenden weitergeben. Guter Unterricht kann nur über Aktualität erfolgen. Es erfolgt eine Verlagerung der Fertigkeiten auf Kenntnisse der Fachkräfte. Mechanische Steuerungen, manuelle Antriebe werden durch CNC gesteuerte Werkzeugmaschinen, sowohl im Maschinenbaubereich wie im Elektrotechniksektor ersetzt. Der

¹⁴ Goethe, Johann Wolfgang 1749 - 1832

¹⁵ Vgl. Lindemann 2004, S. 4

Unterricht verlagert sich auf das Anbieten von Wissen über Programmier- und Steuerungssysteme, der Überwachung elektronisch gesteuerter Systeme, der Kommunikationstechnik allgemein bis hin zur komplexen Qualitätssicherung. Diese neuen Errungenschaften werden zur Basis neuer Fähigkeiten und Fachkenntnissen, die für die Berufsschule eine neue Herausforderung darstellen. Der qualitätsrelevante Unterricht macht es notwendig spezielle Fachkräfte zu engagieren, um die speziellen Kenntnisse anzubieten. In dieser Phase ergibt sich ein enormer Fort- und Weiterbildungsbedarf für Berufsschullehrer. Der schnelle Wandel sorgt für eine Halbwertszeit des Wissens. Ein „Lebenslanges Lernen“ ist nicht mehr nur Idealvorstellung eines westlichen Bildungssystems, sondern durch die Schnellebigkeit der Jetztzeit ein notwendiges Übel, da sich nicht nur die technischen Veränderungen ohne Kompromiss weiter fortbewegen, sondern ein guter Unterricht sich an modernen Vorgaben orientiert. Dies ist nicht nur im fachpraktischen Sinne relevant, sondern vor allem in sozialer Hinsicht enormen Strukturveränderungen unterlegen, die vom Berufsschulsystem und vor allem vom dualen Gemeinschaftsgedanken erfasst werden müssen, um in Richtung sozialpsychologischer Veränderungen Bildungsmaßnahmen zu setzen.

Es kann beobachtet werden, dass größere Unternehmen im Ausbildungsbereich zusätzlich Sozialarbeiter integrieren, damit auf die Probleme der einzelnen Lehrlinge rascher Einfluss genommen werden kann, um ihre fachlichen, schulischen, beruflichen, wie familiären Probleme besser zu bewältigen. Ein guter Unterricht hält auch das Angebot der sozialpsychologischen Lehrlings- und Schülerberatung als Serviceleistung bereit, so dass vorsorglich Lösungsansätze dem Lehrling bereitgestellt werden können. Ganze Systeme bemühen sich im Vorfeld, um die alternativen Probleme der Jugendlichen im Ansatz zu erfassen. Diese Probleme sollen mit Hilfe aller am System Beteiligten einer positiven Lösung zugeführt werden.

Vielfach wird der moderne gute Unterricht parallel mit der modernen technischen Einrichtung einer Berufsschule gesehen.

Das Internet bietet Möglichkeiten der Wissensvermittlung und Zugriff auf interessante Lern- und Unterrichtsmethoden, setzt jedoch einen hohen Einsatz an finanziellen Mitteln für die Bereitstellung der PC Arbeitsplätze voraus und fordert einen nicht zu unterschätzenden didaktisch- methodischen Einsatz.

Wie mit den neuen Medien ideal umgegangen werden muss, um einen optimalen Leistungszuwachs beim Lernenden zu ermöglichen, ist heute noch nicht zur Gänze erforscht. Die modernen Kommunikationsmittel sind dafür noch zu kurz im pädagogischen Einsatz. Um wiederum optimalen Unterricht in technisch modifizierten Berufsschulen zu gestalten, muss der Berufsschullehrer lange Zeiteinheiten für die Vorbereitung am Medium aufbringen. Die Aus- und Weiterbildung erfolgt größtenteils autodidaktisch und ist, aus der Sicht des zeitlichen Aufwandes gesehen, unverhältnismäßig hoch. Die Lehrer erarbeiten sich dieses Fachwissen in ihrer Freizeit außerhalb der Vor- und Nachbereitungszeit, sowie der allgemeinen administrativen Arbeiten und übernehmen ein wesentlichen Teil der zu tragenden Kosten selbst (Kauf von Hard- und Software, Peripheriegeräte, etc.). Der Ausdruck des „Informellen Lernens“ nimmt in der fachlichen Aktualisierung eine immer größere Bedeutung an. Guter Unterricht ist demnach immer noch abhängig von der Leistungsbereitschaft und der Individualität eines motivierten Lehrers. Das bedeutet, dass die Berufsschule in ihrer Leitungsfunktion, die Langzeitmotivation ihres Lehrkörpers mit oberster Priorität aufrechterhalten muss.

8.2 Unterrichtsqualität

Guter Unterricht muss qualitätsrelevanten Kriterien unterliegen. Unterricht muss nachvollziehbar gestaltet werden, seine Qualität gesichert. Dies bedeutet, dass der Unterricht transparent dargelegt werden muss, um mögliche Verbesserungspotentiale in der vorhandenen Struktur, der didaktischen Aufbereitung und den Unterrichtsmethoden aufzeigen zu können. Es ist notwendig ein Bild eines idealen Berufsschullehrers zu entwickeln, der die Aufgaben von heute und morgen, nach bestmöglichen qualitätsrelevanten Gesichtspunkten, erfüllt.

Die Ansatzpunkte wären:

- Der Berufsschullehrer verfügt über ein aktuelles, relevantes und strukturiertes Fachwissen. Über das Fachwissen hinaus ist eine besondere Wissensstruktur in übergreifendem Ausmaß notwendig, um die notwendige Orientierung für die Auszubildenden zu schaffen.

- Der Berufsschullehrer trifft bei der Stoffauswahl, auch ohne vorliegende Lehrstoffverteilung, selbständige Entscheidungen hinsichtlich der für die Ausbildung im Lehrberuf notwendigen Inhalte.
- Ein Berufsschullehrer verfügt über ein fundiertes Programm umfangreicher methodischer Unterrichtsmethoden, die er individuell zum Einsatz bringt, um die Berufsschüler in ihrer persönlichen Entwicklung zielorientiert zu unterstützen.
- Der Berufsschullehrer plant den Unterricht schülerorientiert, damit diese mit selbst-gesteuerten Lernmethoden vertraut werden.
- Der Berufsschullehrer ist geübt in modernen Informations- und Kommunikationstechnologien. Der Berufsschullehrer ist teamfähig. Dies ist für die Schul- und Unterrichtsentwicklung unbedingt erforderlich.
- Der Berufsschullehrer übernimmt zu seinen Unterrichtstätigkeiten übergreifende Aufgaben wie Entwicklung eines Schulprogramms, Evaluationen, Mitarbeit bei der Lehrplan- und Lehrstoffentwicklung, Organisation von Fort- und Weiterbildungen.¹⁶

Die Lehrerfortbildung¹⁷ verabschiedet sich von der Einzelarbeit eines hochqualifizierten, wie spezialisierten Lehrers und orientiert sich bereits seit Jahren zunehmend in Richtung Kooperation, Teamarbeit, Koordination und Prozessgestaltung. Der Berufsschullehrer bewegt sich vom Vermittler und Anbieter von Wissen, zum Manager von Wissen. Es wird der Versuch gestartet, die Lehrlinge zur Selbständigkeit zu animieren, damit sie sich mit der Fülle des Wissensangebotes auseinandersetzen. Der Berufsschullehrer wird immer mehr zum leitenden, steuernden und lenkenden Gestalter. Die Vorteile liegen im offeneren Interesse der Auszubildenden, da sie in der Diskussion mit dem Lehrer über die Relevanz der Inhalte mitentscheiden. Die Richtungen werden jeweils auf die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft der Lernenden zugeschnitten.

„Guter Unterricht hängt also zukünftig nicht nur von der Qualität der Unterrichtsstunde ab, sondern zunehmend auch von Arbeiten, die in der team-

¹⁶ Vgl. Lindemann 2004, S. 6

¹⁷ Vgl. Bastian, Helsper, Reh, Schelle (Hrsg.) 2000, S. 146

bezogenen Unterrichtsorganisation und der Schulorganisation anfallen und bisher nicht zum Aufgabengebiet des „unterrichtenden“ Lehrers gehörten.“¹⁸

Jede Berufsschule muss ihr eigenes Schulleitbild entwickeln, damit sich ihr gegenwärtiger und zukünftiger Weg abzeichnet. Es ist notwendig, dass jede Schule ihre notwendigen Ausbildungsgänge für Fort- und Weiterbildung selbständig organisiert. Die dazu notwendigen Mittel muss sich die Schule über Projekte aus öffentlichen Quellen und/oder aus Privatinstitutionen beschaffen.

Der Vorteil einer solchen selbständigen Handlungsweise liegt sicherlich in einer höchst unbürokratischen Abwicklung und in der Umsetzung von innovativen Ideen, die ansonsten einem langwierigen Bewilligungsverfahren unterliegen. Aufgrund der erwähnten zeitlichen Komponente kann das Hinauszögern von innovativen, meist auch fortschrittlichen Projekten heutzutage nicht mehr unterstützt werden, da, und dies muss immer wieder betont werden, der Wissenstand der Bildung nicht dem realen Standard der Technik in der Wirtschaft nachstehen darf. Die dadurch entstehende Kluft schadet dem Image der Ausbildung, so dass auf Dauer die politische und gesellschaftliche Unterstützung versagt. So ist es für einen guten Unterricht einer Schule wichtig Fortbildungskoordinatoren aus den Reihen der Kollegen einzusetzen, die den Fortbildungsbedarf erheben und nach Drei- bis Fünfjahresplänen vorgehen. Diese Vorgehensweise entspricht den modernen Kommunikations- und Evaluationsmodellen und kann auf Basis eines Qualitätsmanagements nachvollziehbar abgehandelt werden. In solchen Modellen ist es möglich über Mitarbeitergespräche, die ein Qualitätsmanagementsystem zwingend vorschreibt, die Anregungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter bezüglich Weiterbildung zu erheben, Ziele zu definieren und diese zeitrelevant und messbar abzuarbeiten. So werden individuelle Aus- und Fortbildungswünsche mit Schulleitern nicht mehr nur „ausgehandelt“, sondern lassen sich miteinander vereinbaren, vorausgesetzt, dass die Fortbildungen und die damit neu erworbenen Kompetenzen innovativ zur Anwendung kommen, sowie allgemein zur Kompetenzentwicklung des Berufsschullehrerteams beitragen. Es findet eine Umorientierung in der Berufsausbildung, betreffend der Angebots- und Nachfrageorientierung, statt.¹⁹

¹⁸ Lindemann 2004, S. 5

¹⁹ Vgl. Lindemann 2004, S. 7

Die Wirtschaft wird nicht mehr fragen, welche Berufsschule für die Ausbildung ihrer Lehrlinge im jeweiligen Bereich zuständig ist, sondern wer die besten Möglichkeiten zur Ausbildung ihrer zukünftigen Facharbeiter am Markt anbieten kann. Das Bildungssystem muss seine Verantwortung, bezüglich gegenwärtigen und zukunftsorientiertem Denken, ebenso bewusst, kreativ und zielstrebig annehmen, wie es die Wirtschaft umsetzt, um sich Vorteile am Markt zu beschaffen. Ein guter Unterricht wird heute nur möglich, wenn Bund und Länder, zusammen mit ihren Direktionen, im Speziellen mit den Berufsschulen (40 % der Jugendlichen und 28 % der Bevölkerung besuchen eine Berufsschule) ein strategisches Managementsystem entwickeln, um sich einerseits nicht gegenseitig Berufsschüler (Kunden) vom „Markt“ zu nehmen und andererseits mit strukturiertem Vorgehen die bestmöglichen Ausbildungsmöglichkeiten, durch gezieltes Einsetzen von entsprechenden finanziellen Mitteln, schaffen. Eine Berufsschule kann sich nicht mehr allein darauf verlassen, dass sich Bund und Länder um deren Belange und Bedürfnisse kümmern. Es ist längst ein derartiger „run“ um die jeweiligen Berufsgruppen und Berufsschüler entbrannt, dass sich die Berufsschule der Eigenverantwortlichkeit nicht mehr entziehen kann, wenn sie die Zeit der Wirtschaftskrise als Chance nützen will. Durch die Freistellung von Mitarbeitern (Kündigung) und der Zuführung der Arbeiter der Allgemeinheit (AMS), werden vermehrt nicht nur Jugendliche der Berufsausbildung zugeführt, sondern zunehmend männliche und weibliche Erwachsene im unterschiedlichen Erwachsenenalter. Hier werden soziale Probleme sichtbar, die darauf hinweisen, dass sich die Berufsschule, als öffentliche Institution, auch gesellschaftlichen Problemstellungen, bis hin zur Integration von Lernschwachen Jugendlichen, nicht entziehen kann.

9 Berufsschullehrer in Österreich

Allgemein sind Berufsschullehrpersonen Lehrkräfte, die in der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der berufsorientierten Weiterbildung unterrichten. Berufsschullehrer müssen über die fachlichen, pädagogischen und methodisch-didaktischen Grund- und Spezialausbildungen verfügen. Je nach Lehrberuf sind unterschiedliche Voraussetzungen festgelegt.

In der Berufsschule in Österreich unterscheidet man Berufsschullehrer der Fachgruppe (FG) I, II und III. Berufsschullehrer der FG I und II haben eine Lehrverpflichtung von 23 Wochenstunden und halten den allgemein bildenden und betriebswirtschaftlichen Unterricht (FG I) bzw. den fachtheoretischen Unterricht (FG II) ab.

Zugangsvoraussetzung zur Tätigkeit als Berufsschullehrer, in der besoldungsrechtlichen Form Vertragslehrer an Berufsschulen, ist eine Reifeprüfung oder eine facheinschlägige Reife- und Diplomprüfung, sowie zwei Jahre dazugehörige Praxis in der Wirtschaft.

Berufsschullehrer der FG III haben eine Lehrverpflichtung von 24 bis 25 Wochenstunden. Sie sind für die fachpraktische Ausbildung der Berufsschüler in den Werkstätten zuständig. Zugangsvoraussetzung ist eine einschlägige Meisterprüfung.

Die Diensthoheit der Lehrer an Berufsschulen haben die Länder, die die angehenden Pädagogen vorerst als Vertragslehrer einstellen. Begleitend zur Unterrichtspraxis werden die Neulehrer an den pädagogischen Hochschulen ausgebildet.

Die Neulehrerschulung dauert mindestens zwei Schuljahre und kann als „Pre-Service-Training“ bezeichnet werden. Nur die erfolgreiche Absolvierung des „Pre-Service-Trainings“ berechtigt zur Aufnahme an der pädagogischen Hochschule, die mit der Lehramtsprüfung (Bacheloreat) für Berufsschulen endet.

Der Ausbildungsabschnitt an der pädagogischen Hochschule dauert zwei Semester und wird vom Vertragslehrer bei Freistellung vom Unterricht besucht.²⁰

²⁰ Vgl. www.Bildungssystem.at

In der Praxis kann die Ausbildung zum Berufsschullehrer und zur Berufsschullehrerin in drei Abschnitte gegliedert werden:

- Abschnitt 1:

Der Berufsschullehrer arbeitet nach seiner Ausbildung (Lehre, später Meisterprüfung mit Berufsreifeprüfung oder Höhere Technische Bundeslehranstalt HTL oder vergleichsweise berufsbildende mittlere Schule) in seinem Beruf. Es folgt die Bewerbung und Aufnahme als Berufsschullehrer durch ein Bundesland (Vertragslehrer des Landes). In dieser ersten Zeit arbeitet der Berufsschullehrer ohne pädagogische Ausbildung. Er wird in der Regel von den Kollegen an der Berufsschule bei seiner Arbeit unterstützt. Manche Direktionen beauftragen einen eigenen Ansprechpartner in Form eines Mentors aus den Reihen der älteren Kollegen.

- Abschnitt 2:

Der Berufsschullehrer muss nach den ersten Ausbildungsreihen vier Semester berufsbegleitend an der Pädagogischen Hochschule des Landes oder des Bundes absolvieren. Zusätzlich zu seinen täglichen Vorbereitungen muss der Neulehrer Prüfungen zu unterschiedlichen Themen ablegen und Hausarbeiten (Seminararbeiten) erbringen. Unterschiede in Organisation und Ablauf in den Bundesländern sind die Regel.

In dieser ersten Zeit erfolgen permanent Hospitationen und Inspektionen durch die Direktoren und der Schulaufsicht, in Person des Inspektors, um über einen qualitativ positiven Gesamteindruck über den Eintritt des Neulehrers an der Pädagogischen Hochschule zu entscheiden.

- Abschnitt 3:

Der Berufsschullehrer wird ein Jahr freigestellt, um an der Pädagogischen Hochschule das Lehramt abzulegen. Der Berufsschullehrer ist während dieses Abschnittes seiner Ausbildung ein Vollzeitstudent.

In der Regel werden die angehenden Berufsschullehrer nach Bedarf ausgebildet, das heißt die Aufnahme eines Berufsschullehrers erfolgt nach einer offiziellen Ausschreibung.

Die einzelnen Ausschreibungen gelangen über den Landesschulrat zur entsprechenden Schule, an der mit den Anwärtern ein Aufnahmegespräch, im Beisein der Direktion und den Personalvertretern, geführt wird. Die endgültige Aufnahmeentscheidung erfolgt aufgrund der Affinität der Interessenten zu den zu erbringenden ausgeschriebenen Anforderungen und in der Diskussion zwischen Direktion und Landesschulrat. Meist wird dem Aufnahmewunsch und der Argumentation der Direktion Rechnung getragen und jener Kandidat aufgenommen, der nach bestmöglichem Ermessen in das Gesamtkonzept und in das Lehrerteam passt. Das durchschnittliche Alter in dem Personen aus dem allgemeinen Beruf in das duale Berufsschulsystem wechseln liegt bei 32 Jahren. Diese Personen besitzen bereits einschlägige Erfahrungen aus dem Bereich der Wirtschaft und im Umgang mit Menschen, so dass die Aufgaben „Leiten“ und „Lenken“ keine lange Einarbeitungsphase verlangen. Angehende Berufsschullehrer besitzen zusätzlich ausreichende Qualifikationen aus dem Bereich der Familienarbeit, um den speziellen Anforderungen von Jugendlichen im Alter von 15 bis 25 Jahren gerecht zu werden.

In Österreich werden keine Berufsschullehrer an der pädagogischen Hochschule ohne entsprechende Stelle ausgebildet. Ein Studium in Eigeninitiative zu betreiben ist nahezu undenkbar, da die schulpraktischen Übungen, sowie sämtliche Abläufe der praktischen Berufsschullehrerausbildung, von der Hochschule in Zusammenarbeit mit der Berufsschule organisiert werden. Es ist für externe Studierende, außerhalb des Berufschulapparates, nur sehr schwer möglich einen geeigneten Zugang zu den entscheidenden Schnittstellen zu finden. Es ist in Österreich nicht gewollt Berufsschulpädagogen auf „Vorrat“ auszubilden. Eine Möglichkeit einen geeigneten Zugang zur Tätigkeit eines Berufsschullehrers zu schaffen wäre ein allgemeines erziehungswissenschaftliches und/oder pädagogisches Studium anzustreben, um sich bei entsprechenden Aufnahmeverfahren durch einschlägige Vorbildung von Mitbewerbern abzuheben. Die spezielle und einschlägige Ausbildungsrichtung zu diesem Beruf müsste dann punktuell belegt und nachgeholt werden. Anrechnungen der Vorbildung kommen bei angehenden Berufsschullehrern immer wieder vor, sind aber eher im technischen oder wirtschaftlichen, sowie rechtlichen Studienbereichen zu finden. Soziologische und psychologische Vorbildungen kommen bei angehenden Berufsschullehrern kaum vor.

Aufgrund der speziell geforderten Kenntnisse, der weitreichenden praktischen Fähigkeiten, einer einschlägigen Lebenserfahrung, sowie die entsprechen Soft Skills, ist es immer wieder schwer geeignete Personen für die Tätigkeiten eines Berufsschullehrers zu gewinnen. Einerseits sind motivierte Personen in ihrer Ausbildung überqualifiziert und eher für die Aufgaben in einer berufsbildenden Mittelschule geeignet, oder es sind ihre praktischen Fähigkeiten ideal belegt, jedoch fehlt die theoretische Grundbildung, die Berufsreifeprüfung, um die weitere Ausbildung an der Hochschule zu belegen.

„Schule ist jenes Exil, in dem der Erwachsene das Kind solange hält, bis es imstande ist, in der Erwachsenenwelt zu leben, ohne zu stören.“²¹

²¹ Montessori, Maria; italienische Ärztin und Pädagogin 1870 - 1952

10 Berufsschullehrer in Deutschland

Die Lehrer an berufsbildenden Schulen erhalten ihre Befähigung durch die Lehrerausbildung.

In Deutschland werden verschiedene Laufbahnen unterschieden:

- gewerblich-technisch (Gewerbelehrer)
- kaufmännisch (Diplom-Handelslehrer)
- hauswirtschaftlich, landwirtschaftlich
- die gehobene Lehrerlaufbahn (Meister, Techniker, Sozialpädagogin)
- Lehrer für Fachpraxis in allen Richtungen

Für die höhere Laufbahn ist zusätzlich noch eine Berufsausbildung oder ein einjähriges Betriebspraktikum zu absolvieren

10.1.1 Prinzip der deutschen Berufsschullehrerausbildung

- Ausbildungsstufe: akademisch, auf vier Jahre ausgelegt, durchschnittliche Dauer 6 Jahre.
- Voraussetzungen: allgemeine und fachgebundene Hochschulreife und eine 12monatige fachpraktische Ausbildung

1. Staatsprüfung: erziehungswissenschaftliches Studium als Diplomprüfung und ein vertieftes Studium einer Fachrichtung des beruflichen Schulwesens, Studium eines allgemeinbildenden Fachs und mehrwöchiges Praktikum an einer berufsbildenden Schule.

2. Staatsprüfung: zweijähriger Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit berufspraktischen Studien und Übungen an einer Schule. Abzulegen sind eine schriftlich- pädagogische Hausarbeit, unterrichtspraktische Prüfung, Grundlager der Pädagogik und Schulrecht, Prüfung in didaktisch- methodischen Fragen.

Die jeweiligen Prüfungen berechtigen zum Unterricht, garantieren aber keine Stelle.

10.1.2 Berufsbildende Schulen in Deutschland

Die berufsbildenden Schulen sind ein Sammelbegriff für die Berufsschulen und Berufsfachschulen, die heute nur noch einen – wenn auch großen – Teil der berufsbildenden Schulen darstellen. In einigen Ländern hat sich der Name jedoch auch für diese erweiterte Schulform erhalten. In Nordrhein-Westfalen werden die berufsbildenden Schulen seit einigen Jahren zu Berufskollegs weiterentwickelt, an denen zeitgleich zur beruflichen Qualifizierung auch die allgemeine Fachhochschulreife und allgemeine Hochschulreife (Abitur) mit beruflichen Fächern abgelegt werden kann. Hingegen sind Berufskollegs in anderen Bundesländern lediglich besondere Schularten einer berufsbildenden Schule. Nicht zu den berufsbildenden Schulen gehören Fachhochschulen, Berufsakademien, Akademien, Hochschulen und Universitäten. Auch private Schulen, die berufliche Abschlüsse vermitteln, zählen zu den berufsbildenden Schulen. Da sie oft nur einzelne Berufe ausbilden oder privatrechtliche Namen führen, treten sie meistens unter anderen Bezeichnungen auf, zum Beispiel Krankenpflegeschule, Bergberufsschule oder Bildungsinstitut GmbH. In einer „berufsbildenden Schule“ können mehrere berufsbildende Schulen zusammengefasst sein (Berufsschule, Berufsoberschule, Berufsfachschule, Berufsaufbauschule, Fachoberschule, Berufliches Gymnasium).

10.1.3 Lehrerausbildung in Deutschland

Die Lehrerausbildung in Deutschland ist Ländersache. Die Ausbildung ist demnach in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich. Allerdings hat diese Unterschiedlichkeit Grenzen: denn das Verfassungsgebot der Freizügigkeit ebenso wie praktische Erwägungen führen dazu, dass es doch ein sehr großes Maß an Übereinstimmung gibt. Regelmäßig beraten und beschlossen werden Grundsätze für die gegenseitige Anerkennung der Lehrerausbildung in allen Bundesländern durch die ständige Konferenz der Kultusminister.

11 Duales Bildungssystem

Das duale Ausbildungssystem ist ein in Mitteleuropa verbreitetes Ausbildungssystem, das die betriebliche Ausbildung durch die theoretische und praktische Ausbildung in Berufsschulen unterstützt, ergänzt und begleitet. Betrieb und Berufsschule ergänzen sich gegenseitig, wobei die Hauptausbildungszeit das Unternehmen übernimmt. Die Berufsschule bietet in ihrer Form dem Schüler einen theoretischen wie praktischen Unterricht über einen begrenzten Zeitraum. Die Berufsschule übernimmt in ihrem Bildungsangebot ein weit gefächertes Spektrum, um auf die bestehenden gesetzlichen Rahmenlehrpläne optimal und übergreifend einzugehen. Der Betrieb baut auf die erworbenen Kenntnisse der Lehrlinge aus der Berufsschule auf und vertieft diese in der praktischen Umsetzung. Der Lehrling erwirbt somit die für das Unternehmen wertvollen Fertigkeiten in den entsprechenden speziellen Bereichen. Das Unternehmen übernimmt in der Lehrlingsausbildung, im dualen und im trialen System, die Hauptverantwortung. Im prozessualen Managementdenken hat das Unternehmen die Leitungs- und Lenkungsfunktion. Die Berufsschule ist mit der Tätigkeit der effektiven Ausbildung versehen, wobei sie Bildung anbietet, um die einzelnen Kompetenzen der Auszubildenden zu fördern und zu verbessern. Die praktische Umsetzung ist die bestimmende Form der Lehrlingsausbildung.



Abbildung 5, Wirtschaftsnahe Ausbildung

11.1 Duales System der Berufsausbildung

<i>Duales System der Berufsausbildung</i>		
Komponenten der Berufsausbildung	Dualität	
Lernort, Institution	Ausbildungsbetrieb BBiG §1 Abs.5	Berufsschule
Lehrender	Ausbilder (Ausbildereignung – VO bzw. VO ü. gemeinsame Anforderungen i. d. Meisterprüfung im Handwerk)	Berufsschullehrer (Studien und Prüfungsordnung)
Lernender	Auszubildender (Lehrling)	Berufsschüler
Ausbildungsvorschrift	Ausbildungsordnung	Rahmenlehrplan
primäres didaktisches Prinzip	überwiegend produktionsbezogen: Arbeitsprozessorientierung und Ausbildung nicht ausschließlich in der Produktion	Fachtheorie fachsystematisch: Wissenschaftsorientierung mit besonderem Bezug auf Fachpraxis und Fachkunde
Aufsicht	zuständige Stellen (Kammern)	Länder (z.B. Schulabteilungen, staatl. Schulämter)
Planung	Wirtschaft (auch öffentl. Dienst als Ausbildungsbetrieb)	Staat
Finanzierung	Unternehmen	öffentliche Hand
Ordnungskompetenz	Bund (Gesetze)	Länder (autonom)
Ziel	Handlungsfähigkeit im beruflichen, privaten und öffentlichen Bereich (zzgl. Leitbild der Österreichischen Berufsschule)	

Abbildung 6; Duales System der Berufsausbildung

11.2 Vor- und Nachteile des dualen Ausbildungssystems

Vorteile:

- Ausbildungsinhalte werden aufeinander abgestimmt und ergänzen sich laufend
- Es sind beste Beziehungen zwischen Unternehmen und Schule möglich
- Die Unterrichtsinhalte können sofort im Unternehmen umgesetzt werden. Die Abläufe im Betrieb werden von der Schule nicht zu oft unterbrochen
- Betriebliche Zusammenhänge bleiben erhalten
- Die Abwechslung zwischen Unternehmen und Schule fördert die Motivation der Auszubildenden

Nachteile:

- Der Lehrling ist während seiner Berufsschulzeit für eine durchgehende Zeit von 8 bis 9^{1/3} Wochen vom Unternehmen getrennt
- Die Lehrpläne können nicht auf jedes Unternehmen gleichwertig abgestimmt werden
- Nachlassende Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen durch Verschiebung der Verantwortlichkeit der Ausbildung in öffentliche Ausbildungszentren
- Mangel an Ausbildungsplätzen in Unternehmen
- Streichung von Lehrwerkstätten in groß- und mittelständischen Unternehmen

11.3 Stärken und Schwächen des dualen Ausbildungssystems

Stärken, Schwächen	Ziel / Soll	Maßnahmen	für Umsetzung zuständig
Duales Bildungssystem: <ul style="list-style-type: none"> - Die Lehre wird noch immer als geringwertig betrachtet - Die Berufsschule hinkt dem Stand der Technik nach; zu geringe Reaktionsgeschwindigkeit bei der Anpassung der Lehrpläne - Erhebliche Unterschiede in der Ausbildungsqualität - Mängel in: Deutsch, Englisch, Allgemeinbildung, Kommunikation - Lehre mit Matura zu wenig bekannt - Polytechnischer Lehrgang; Lernziele zu wenig auf die Berufsausbildung ausgerichtet 	<ul style="list-style-type: none"> - gegenwärtige Qualitätsstandards überprüfen - Standards auf Aktualität überprüfen - Öffentlichkeitsarbeit verbessern - Lehrpläne in Pflichtschulen in Bezug auf Wirtschaft überarbeiten - Schwerpunkt auf Persönlichkeitsentwicklung legen 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluierung der Lehrbetriebe - Zertifizierung der Lehrbetriebe - Flexible LAP Kommissionen - Umsetzung des wirtschaftlichen Denkens bereits im Bereich der Pflichtschulen - Sichtbarmachen von Fehlerursachen im Ausbildungsbereich mittels subjektiver u. objektiver Messmethoden in Pflicht- u. Berufsschule, sowie Unternehmen 	Bund, Länder, Ausbildungsunternehmen, Berufsschule und Pflichtschule
Weiterbildung: <ul style="list-style-type: none"> - Pflichtschulabsolventen mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko (16% besuchen Weiterbildungen) - Jugend ohne Ausbildung steht im sozialen Abseits 	<ul style="list-style-type: none"> - lebenslanges Lernen umsetzen 	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung von Randbedingungen - Förderung von Modellregelungen 	Kollektivvertragspartner und öffentliche Stellen
Persönlichkeits- und Sozialkompetenz: <ul style="list-style-type: none"> - gering ausgeprägt sind: - Leistungsbereitschaft mit Steherqualitäten - Selbstorganisation; Empowerment - Anpassungsfähigkeit und Verständnis für fremde Kulturen - Teamfähigkeit - Planen und Handeln in Transformationsprozessen, Networking - Auftreten und Benehmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Basisausbildung - Verbesserung der Handlungsfähigkeit - Überprüfung der gegenwärtigen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden, sowie deren gegenwärtige Qualifikationen 	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung von Möglichkeiten der praktischen Anwendung von kommunikativen Elementen innerhalb von Projekten - Umsetzung von Projekten 	Bund, Länder, Ausbildungsunternehmen, Berufsschule und Pflichtschule
Von Stärkeren lernen: Benchmarking		<ul style="list-style-type: none"> - Evaluierung 	nationale u. internationale Ausbildungssysteme

Abbildung 7; Stärken und Schwächen des dualen Ausbildungssystems

11.4 Gesetzliche Grundlage des dualen Bildungssystems

Das Duale System beruht auf der Basis von Bundesgesetzen. Die einzelnen Gesetze sind im Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich geregelt. Das Schulunterrichtsgesetz und das Schulorganisationsgesetz sorgen für die Umsetzung aller Rechte und Pflichten im Bildungssystem.

11.5 Rahmenlehrplan

Der Rahmenlehrplan ist mit der entsprechenden Ausbildungsordnung des Bundes, erlassen vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, oder dem sonst zuständigen Fachministerium, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, abgestimmt. Der Rahmenlehrplan baut auf dem Hauptschulabschluss auf und beschreibt die entsprechenden Mindestanforderungen. Der Rahmenlehrplan ist bei den jeweiligen Berufen in eine berufsfeldbreite Grundbildung und eine darauf aufgebaute Fachbildung gegliedert. Beim Lehrplan der Berufsschulen handelt es sich um einen Rahmenlehrplan, der Unterrichtsziele, Inhalte und Verfahren für die Planung und Realisierung von Unterrichtsprozessen enthält. Er ermöglicht die eigenständige und eigenverantwortliche Unterrichtsarbeit der Lehrer innerhalb des vorgegebenen Umfangs.

11.6 Lehrberufslandschaft

- 220 Einzellehrberufe

1997²² wurden verschiedene Lehrberufe neu eingeführt oder neu zugeordnet. Der Einzellehrberuf besitzt eine eigene Ausbildungsordnung und ein von anderen Lehrberufen unabhängiges Berufsbild. Es gibt keine mit anderen Berufen überschneidende Basisausbildung (Ausnahme Sonderformen).

- 25 Gruppenlehrberufe

Bei Gruppenlehrberufen werden mehrere fachverwandte Lehrberufe zusammengefasst. Sie haben eigenständige Berufsbilder und eine gemeinsame Ausbildungsordnung. Sie besitzen eine gemeinsame Basisausbildung aufgrund gleich formulierter gemeinsamer Berufsbildpositionen. Sie sind in den ersten beiden Lehrjahren verwandt. Die vom Lehr-

²² Vgl. Archan 2005, S. 12-13.

ling gewählte Fachrichtung ist im Lehrvertrag und im Lehrzeugnis anzuführen. Die Lehrberufe werden daher einzeln betrachtet.

- 9 Schwerpunktslehrberufe

Diese Berufe werden in einer Ausbildungsverordnung verordnet. Das Berufsbild sieht ein Basismodul (gemeinsamer Teil der Ausbildung) vor, das für alle Lehrberufe gleich ist. Weitere Ausbildungsinhalte und Schwerpunkte sind auszuwählen. Diese Schwerpunkte werden im Lehrvertrag und im Lehrzeugnis nur dann angeführt, wenn es die Ausbildungsordnung vorsieht.

- Einzellehrberufe mit teilmodularisierter Struktur

Kaufmännisch administrative Lehrberufe gelten als Einzellehrberufe. Sie weisen in ihrem Konzept eine modulare Struktur auf. Die Ausbildungsinhalte entsprechen einem des Bürokaufmanns, sind mit allen kaufmännisch administrativen Lehrberufen zu vergleichen und daher gleich formuliert. Es lässt sich in den Ansätzen ein Grund- und Hauptmodul und ein Spezialmodul erkennen, die jeweilige Absolvierung führt allerdings nicht zum Lehrabschluss.

- Einzellehrberufe mit schwerpunktmäßiger Struktur

Diese Lehrberufe gelten als Einzellehrberufe. In diesen Fällen gibt es Basislehrberufe die dreieinhalb Jahre dauern. Der Schwerpunkt der jeweiligen Lehrberufe verlängert sich um ein halbes Jahr. Wenn der Schwerpunkt erlernt ist, ist dieser nach der Bezeichnung des Lehrberufes zu vermerken. Es ist eine modulare Struktur zu erkennen. Der Schwerpunkt ist einem Spezialmodul gleichzusetzen, der auf der Basis aufgesetzt wird.

- Einzellehrberufe mit teilmodularisierter und gruppenlehrberufsähnlicher Struktur

Gehören zu den kaufmännisch administrativen Lehrberufen und weisen eine gruppenlehrberufsähnliche Struktur auf. Es gibt Überschneidungen im Berufsbild mit anderen Lehrberufen, auch innerhalb der Lehrberufsgruppe.

12 Entwicklung des dualen Ausbildungssystems

Georg Kerschensteiner²³ war von 1895 bis 1919 amtierender Münchner Stadtschulrat und gilt in Deutschland als Vater des dualen Systems in der beruflichen Ausbildung. Er führte Anfang des 20. Jahrhunderts einen neuen praxisorientierten Schultyp ein, der den Beruf und dessen Erfordernisse in den Mittelpunkt des Unterrichts stellte.

Im Schuljahr 1900/1901 wurden in München die ersten Berufsschulen eingerichtet. Die umfassenden Berufe waren Metzger, Konditoren, Bader und Friseure. Dieses Vorbild diente für den neuen, nach den jeweiligen Berufsbildern orientierten Schultyp, der die betriebliche Ausbildung ergänzen sollte.

Der Begriff der dualen Ausbildung wird ab Mitte des 20. Jahrhunderts gebildet. In der Diskussion um das 1969 in Deutschland eingeführte Berufsausbildungsgesetz kommt die Definition duale Berufsausbildung erstmals zur Anwendung. Das damals eingeführte Berufsausbildungsgesetz hatte sich bestens bewährt und wurde in verschiedenen Ländern weltweit umgesetzt. Seither wurde dieses System immer wieder in Frage gestellt. Je nach weltanschaulichen Perspektiven im entsprechenden Zeitgeist, wurden Diskussionen über die Aktualität des dualen Systems geführt. So wurde in den 70er Jahren der Vorwurf der Ausbeutung der Lehrlinge in den Mittelpunkt gerückt. In den 80er Jahren wurde das duale Berufsausbildungssystem aufgrund der Jugendarbeitslosigkeit und des akuten Lehrstellenmangels diskutiert.

In den 90er Jahren forderte die Wirtschaft eine Veränderung, da durch die Umstrukturierung Europas der Abbau von Ausbildungskapazitäten forciert wurde. Daraufhin veränderte sich die Wertigkeit des Lehrberufes aufgrund der Einführung von Halbfacharbeitern und Anlehre. Der gesellschaftliche Wandel zerrt an der dualen Berufsausbildung. Die Veränderung der Berufsbilder und das Fortschreiten zum Spezialistentum, die wachsenden Defizite im Bildungswesen und die demographischen Entwicklungen stellen das überaus bewährte Modell in unserer Zeit vor immer neueren Herausforderungen.

²³ Vgl. www.lux-kultur.de, 2002

13 Das duale Bildungssystem in der Krise

Das duale Ausbildungssystem²⁴ wird von politischen Institutionen europaweit als ein System dargestellt, das sich in einer Krise befindet. Dies verdeutlichen einige in Deutschland veröffentlichte Zahlen. Diese Zahlen sind für den gesamten europäischen Wirtschaftsraum übertragbar, da in sämtlichen Mitgliedsländern ähnliche Systeme und Problemstellungen im Berufsbildungssystem vorherrschen.

Die folgenden Zahlen stammen aus Baden Württemberg in Deutschland.

- Im Jahr 2006 wurden im Bereich Baden Württemberg 76 148 Ausbildungsverträge abgeschlossen.
- Vor 20 Jahren waren es noch 105 000 Ausbildungsverträge, dies bedeutet eine Abnahme von ca. 30 %.
- Zusätzlich befanden sich im Jahr 2006 75 500 Jugendliche in so genannten Warteschleifen, davon 55 500 in Berufskollegs und 19 000 im Berufsvorbereitungsjahr, bzw. in berufsvorbereitende Maßnahmen.
- Es werden 350 Millionen Euro pro Jahr für diese Warteschleifen ausgegeben. Aufgrund der andauernden Wirtschaftskrise ist der Betrag stetig im steigen begriffen; umgelegt bedeutet dies: 4 700 Euro pro Schülerin und Schüler.
- 60 % der Betriebe besitzen eine Berechtigung zur Ausbildung
- Es bilden nur 30 % der Betriebe mit Berechtigung Mitarbeiter (Lehrlinge) aus.
- Im Durchschnitt wird heute die Lehrlingsausbildung im Alter von 19 Jahren begonnen, vor 20 Jahren waren es 16 Jahre.

Die demographische Entwicklung führt 2015 vermutlich zu einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots um 1,8 Mio. auf 37 Mio. Erwerbstätige (Verringerung 5 bis 6 %).

Ein Abbau der Sockelarbeitslosigkeit wird nicht erwartet, jedoch ein Mangel an Arbeitskräften in bestimmten Branchen. Diese Prognosen sind jedoch aufgrund der momentanen wirtschaftlichen Krisensituation mit Vorbehalt zu betrachten, da es zurzeit zu Personalentlassungen in großem Ausmaß im Industriebereich kommt.

²⁴ Vgl. Siegfried, Vortrag 2007

Bei einem für 2010 oder 2011 prognostizierten Wirtschaftsaufschwung könnte es aufgrund einer größeren Nachfrage nach Produkten und möglicher Defizite im Bereich der Angebote zu einer vermehrten Aufnahme von Arbeitskräften kommen. Derzeit steigt die Arbeitslosenzahl jedoch massiv nach oben an.

Bis 2030 ist ein Rückgang von 300 000 Arbeitskräften mit abgeschlossener Lehre zu erwarten. Der wirtschaftliche Einbruch Ende 2008 hat für ein Umdenken gesorgt. Die Allgemeinheit sorgt bei steigender Arbeitslosigkeit für eine soziale Ausgewogenheit, indem sie die freigestellten Arbeitskräfte in Berufsbildungsprogrammen aus- und weiterbildet. So wird einerseits der Rückgang von Arbeitskräften mit abgeschlossener Lehre eingedämmt und andererseits für soziale Ausgeglichenheit gesorgt.

- 33 % der unter 18 jährigen haben einen Migrationshintergrund.
- 36 % der Migranten zwischen 30 und 35 Jahren haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Die EU Erweiterung führt zu keiner großen Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften. Eine Steigerung der Qualifikationen von zugewanderten Arbeitskräften ist nicht zu erwarten.

Die Zahl der Arbeitsplätze für Geringqualifizierte (Einfacharbeitsplätze) nimmt weiter ab. 1978 –29,5 %, 2001 –14,8 %, 2015 –12,5 %.

„Die quantitativen Veränderungen sind nicht nur die Folge einer temporären Konjunkturschwäche, sondern die Folge gravierender Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur von der Industrie zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Dies schlägt auch auf das Ausbildungssystem durch. Die produktionsorientierten Wirtschaftssektoren, in denen das duale System traditionell stark verankert war, verlieren an Bedeutung und in den neuen Sektoren existiert noch keine etablierte Ausbildungsstruktur.“²⁵

²⁵ Siegfried 2007, Vortrag

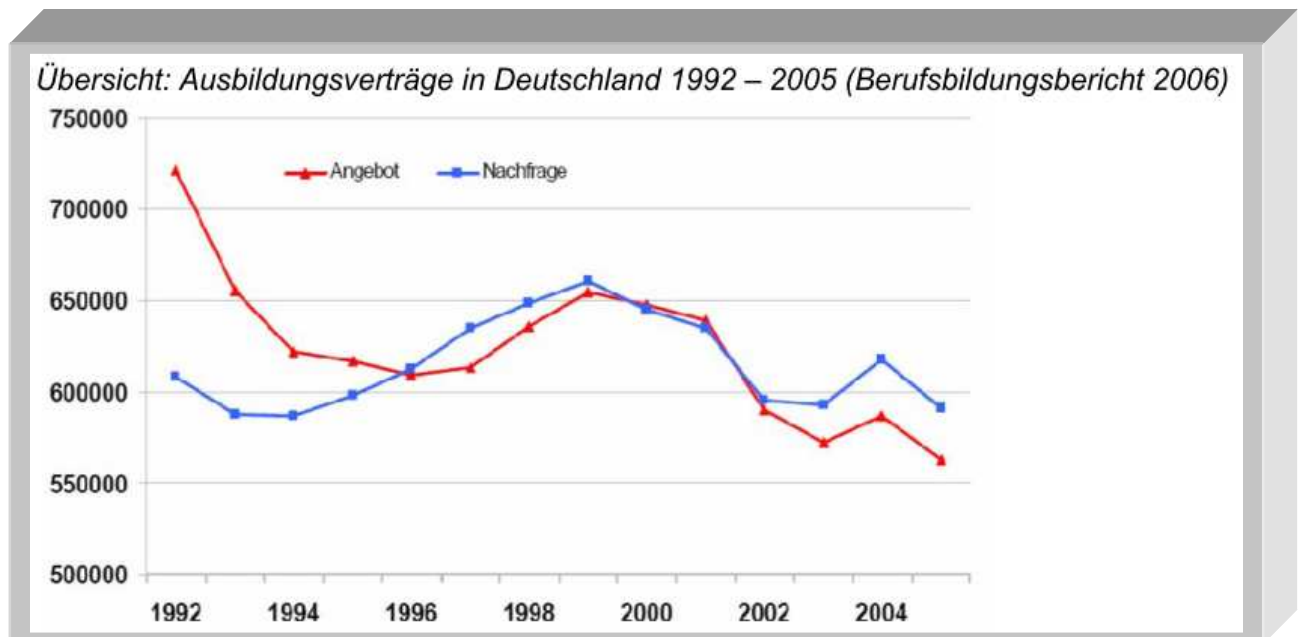


Abbildung 8; Ausbildungsverträge

In Baden Württemberg ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten 20 Jahren um ca. 30 % zurückgegangen. Die momentanen Probleme sind auf einen Mangel an Ausbildungsplätzen zurückzuführen. Hier ist die Politik gefordert, Anreize zu schaffen, um die Situation zu verbessern und zu stabilisieren. Die Zahl der Ausbildungsplätze hat seit 1992 wesentlich abgenommen. Dies ist ein Trend, der europaweit nachvollziehbar ist und einer Änderung bedarf. Jene Schüler mit niedriger Ausbildungsqualifikation, wie zum Beispiel einen nicht vorhandenen Hauptschulabschluss kommen in unterschiedliche Warteschleifen.

Hier sind verschiedene zu nennen:

- Berufsvorbereitungsjahr
- Berufseinstiegsjahr
- Berufskolleg

Diese Warteschleifen bieten für die Schüler die Möglichkeit einer Tätigkeit, Beschäftigung nachzugehen. Von der Wirtschaft werden diese Qualifikationen als nicht vorhanden herabwürdigt.

Hier muss an der Wertigkeit der Systeme gearbeitet werden. Österreich verfügt in diesen Fällen über verschiedene Institute wie zum Beispiel das WIFI (Wirtschaftsförderungsinstitut), das BFI (Bildungsförderungsinstitut) oder Umschulungszentren. In diesen Zentren werden für die Schüler spezielle Förderungen angeboten, die weit über das normale Maß einer Ausbildung hinausgehen. Es wird versucht die Schüler, bei ihren Problemstellungen, auch außerhalb der Ausbildung, sozial und emotional zu unterstützen (Bereiche aus persönlichen Erfahrungen bei der psychosozialen Arbeit als Schülerberater und den Tätigkeiten in diversen Bildungszentren, pers. Anm.). Dennoch werden anhand der vorliegenden Zahlen die Warteschleifen als unnötig erklärt. Es muss gelingen, Ausbildungsplätze für Jugendliche zu schaffen. Einer der Hauptprobleme hinsichtlich Berufsausbildung liegt sicherlich im Bereich der Kosten. Das deutsche, wie auch das österreichische Ausbildungssystem zählen zu den teuersten der Welt.

<i>Bruttokosten der betrieblichen Berufsausbildung (Bundesinstitut für Berufsbildung: 17.10.2002):</i>		
Kostenart	Absolut	In Prozent
Personalkosten der Auszubildenden	8.269 €	50,3 %
Personalkosten der Ausbilder	5.893 €	35,9 %
Anlage- und Sachkosten (Arbeitsplatz, Geräte, Material usw.)	545 €	3,3 %
Sonstige Kosten (Gebühren, Verwaltung, Versicherung usw.)	1.728 €	10,5 %
Bruttokosten insgesamt	16.435 €	100 %

Abbildung 9; Bruttokosten der betrieblichen Ausbildung in Österreich

Für die Unternehmer, die Ausbildungsplätze anbieten, stehen in erster Linie materielle Fragestellungen im Vordergrund. So ist in der Regel ein Lehrling nach dessen Grundlehrgang im produktiven Fertigungsbereich tätig. Er erwirtschaftet Erträge.

Diese Erträge lassen sich in zwei Kategorien einteilen:

- Verrechenbare Produktivleistungen
- Indirekt produktive Leistungen (Ausbildung, Arbeitsvorbereitung, Einschulung)

Wie sich die effektiven Kosten erstellen, ist von den jeweiligen Branchen abhängig und weist eine zu große Streuung auf, so dass kein korrektes oder konkretes Bild entsteht. Weiters ist die Kostenaufstellung abhängig von der Größe des Betriebes, der technischen Infrastruktur und der individuellen Leistungsfähigkeit der Auszubildenden. Eine

Übersicht der Ausbildungskosten wurde vom Schreinermeisterverband der Schweiz erstellt. Die Zahlen wurden in Zusammenarbeit mit ausgewählten kleinen und großen Betrieben erarbeitet. Die Währung ist in Schweizer Franken angegeben.²⁶

Schreiner	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
Jahresarbeitszeit	2190	2190	2190	2190
Fehlzeiten, Ferien, Feiertage ...	320	320	320	320
Netto Arbeitszeit	1870	1870	1870	1870
Berufsschule	350	350	350	410
LAB	150	120	50	20
Arbeitszeit im Betrieb	1370	1400	1470	1440
Ausbildung im Betrieb	600	400	300	200
Zusätzliche Anleitung im Betrieb	180	130	80	80
Unterhaltsarbeiten 1 x pro Woche	340	340	340	340
Restliche Arbeitszeit verrechenbar	250	530	750	820
Erträge				
Verrechenbare Arbeiten (Stunden)	250	530	750	820
Ansatz pro Stunde (verrechenbar)	29	34	46	56
Total Ertrag aus Arbeiten	7250	18020	34500	45920
Aufwand				
Betreuung Lehrlingsausbilder	9900	7150	4400	4400
Ausbildungsmaterial	500	400	300	300
Ausbildungskosten EK	1950	1560	650	260
Einrichtungen und Anlagen	2500	1500	1000	1000
Fehlleistungen	3500	2000	1000	1000
Lohn inkl. Sozialleistungen	4920	6600	9120	13920
Totalaufwand für das Lehrverhältnis	23270	19210	16470	20880
Erfolg der Lehrlingsausbildung	-16020	-1190	18030	25040
Kumuliert	-16020	-17210	820	25860

Abbildung 10; Übersicht der Ausbildungskosten

Die Erträge steigern sich aus den zu verrechnenden produktiven Arbeiten. Mit zunehmender Dauer der Lehre verringert sich auch die Zeit der Betreuung. Nach dem dritten Jahr halten sich die Erträge und die Kosten in etwa die Waage. Der Nettobetrag über

²⁶ Vgl. Burtscher 2004, S. 4

die ganze Ausbildungszeit wird im vierten Jahr erarbeitet. Diese Aufstellung kann als Beispiel in die metallverarbeitende Industrie übernommen werden, da sich die Unterschiede inhaltlich nur auf den Werkstoff, bzw. das Produkt beziehen, die Systeme und Prozesse jedoch ähnlich sind.

14 Vom dualen zum trialen System

Das triale Ausbildungssystem erklärt sich am Schweizer Modell. Das Schweizer Ausbildungsmodell besteht aus zwei Säulen, den Betrieben und der Schule und einer weiteren starken Säule. Diese zusätzliche Säule sieht eine überbetriebliche Ausbildung vor und kann daher als triale Ausbildung bezeichnet werden. In den überbetrieblichen Ausbildungszentren (ÜBA) werden die grundlegenden Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt, die in den Betrieben gelehrt werden müssen und somit Kosten verursachen. Die Lehrzeit wird vollständig begleitet. Diese Ausbildungszentren werden auch Einführungskurszentren (EKZ) genannt. In Deutschland bestehen ÜBA's, die die Funktion von Einführungskurszentren übernehmen. Zurzeit werden sie hauptsächlich im Handwerksbereich eingesetzt, aber auch modellhaft als triales System für die Industriebereufe eingesetzt. In Österreich übernehmen die bereits angeführten Institutionen WIFI und BFI die Funktion des Trialen Systems, in dem die Ausbildungsbetriebe ihre Lehrlinge dort einer zusätzlicher Qualifikationen unterziehen. In Nordrhein-Westfalen gibt es das überbetriebliche Ausbildungsnetzwerk (BANG).



Abbildung 11; Triales System; Quelle: www.bang.gpdm.de

Bei der Umsetzung der Einführungskurszentren besteht die Möglichkeit, die Ausbildung in die Berufsschulen zu integrieren, um eine optimale Vernetzung der Inhalte zu erreichen. Damit verringert sich der Abstimmungsbedarf. Die Organisation übernehmen die Kammern in Abstimmung mit den Berufsschulen. Finanziell werden sie von den Kammern, den Ländern und dem Bund getragen. Die Ausbildungsblöcke können zeitlich abgestimmt werden und ermöglichen den Betrieben die Einsparung von Ausbildungspersonal. Die zur Ausbildung benötigten Maschinen brauchen von den Betrieben nicht

mehr bereitgestellt zu werden. Dies spart Kosten. Es stellt sich die Frage, ob eine Umstrukturierung vom Dualen auf das triale Ausbildungssystem die Warteschleifenfunktion (Berufseinführungsjahr, etc.) generell aufhebt, die Arbeitsplatzsituation verändert wird und dadurch das triale System finanzierbar macht.

15 Modularisierung im Berufsbildungssystem

Das Ministerium für Arbeit und Wirtschaft²⁷ hat im Jahre 2003 eine Studie in Auftrag gegeben, die als Entscheidungsgrundlage für das weitere Vorgehen im Rahmen der Umsetzung des modularen Systems dienen soll. Alle 254 Lehrberufe wurden einer Prüfung unterzogen.

Drei wesentliche Richtungen:

- Modullehrberufe ohne zusätzliche Elemente
- Modullehrberufe mit neuen Elementen und Spezialmodulen
- Modullehrberufe mit neuen Elementen in Haupt- und Spezialmodulen

Im Anschluss an diese Unterteilung wurden die Auswirkungen der Modularisierung auf die Berufsschule an Beispielen untersucht.

Die folgenden Kriterien spielen eine Rolle:

- Lehrplan
- Dauer der Berufsschule
- Klassenschülerzahl
- Kosten

„Die Untersuchung hat gezeigt, dass nach dem derzeitigen Modularisierungskonzept die Veränderungen in der Berufsschule eher gering wären. Da durch die Modularisierung bestehende Lehrberufe neu strukturiert werden würden bzw. die Einführung von neuen Lehrberufen durch Spezialmodule ersetzt werden könnte, gäbe es auf die oben genannten Kriterien entweder keine Auswirkungen bzw. lediglich solche, die auch bei der Schaffung anderer Lehrberufsvarianten anfielen. Durch die Zusammenlegung von Einzel-, Schwerpunkt-, und Gruppenlehrberufen zu Modullehrberufen ergäbe sich sogar der Vorteil für Berufsschulen, gemeinsame Klas-

²⁷ Vgl. Archan 2005, S. 1

*sen für das Grundmodul bilden zu können. Dies würde die Klassenbildung bei Lehrberufen mit geringen Schülerzahlen erleichtern.*²⁸

Die Studie besteht aus 3 Teilen:²⁹

Umsetzung des betrieblichen Teils der Ausbildung. Hier wurden die Inhalte für die Lehrberufe Elektrotechnik und Metalltechnik in Grund-, Haupt-, und Spezialmodul konkretisiert. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung wurde exemplarisch dargestellt. Umsetzung der Modularisierung in der Berufsschule, sowie der Zugang zur Berufsreifeprüfung und der jeweiligen Teilabsolvierung für Lehrlinge im Rahmen der Ausbildung.

Fragen:

Welche Auswirkung hat die Modularisierung auf die Organisation der Berufsschule?
(z. B. Klassen, Kosten)

Wie wird ein Zugang zur Fachprüfung auf höherem Niveau als Bestandteil der Lehrabschlussprüfung umgesetzt?

Wie entwickelt sich die Lehrlingsausbildung bis zum Jahre 2010?

Es wurden Herausforderungen und Zukunftstrends in Bezug auf die Lehre erarbeitet. Es wurde eine Zukunftsperspektive der Modularisierung entworfen. Die in Angriff genommene Modularisierung ist eine Antwort auf den sich veränderten Lehrstellenmarkt in Österreich.

Das duale Ausbildungssystem in Österreich³⁰ zeigt einige Unterschiede zum deutschen Ausbildungssystem. Einigkeit besteht in Österreich über den Stellenwert und die besondere Rolle der Berufsschule. Weiters, dass die schulischen Leistungen der Auszubildenden in der Lehrabschlussprüfung Berücksichtigung finden. Die Auslegung der Stundentafel ist in Österreich mit einem Berufsschultag wöchentlich fixiert. Die Unterrichtsstunden dauern 50 Minuten und bis zum Ende des dritten Lehrjahres sind 1260 Stunden vorgesehen. Die Spezialmodule des vierten Lehrganges dauern pro Halbjahr 350 Unter-

²⁸ Archan 2005, S. 2

²⁹ Vgl. Archan 2005, S. 4-5

³⁰ Vgl. Herbst 2008, S. 71-73

richtsstunden. In Österreich gehen die Bestrebungen in jene Richtung, die Gesamtzahl von 254 Lehrberufen zu minimieren. Es wird der Versuch unternommen, die Lehrberufe flexibler und transparenter zu gestalten. Durch die Modularisierung der Lehrlingsausbildung soll für bestimmte Berufe eine Neukonstruierung erfolgen. Dadurch soll eine Reduktion der Einzelberufe mit gleichzeitiger Verbesserung der Übersichtlichkeit, erfolgen, wobei eine Verbesserung der Berufsinformation erwartet wird. Es sollen Lehrberufscuster mit gleichen Ausbildungsinhalten geschaffen werden. Damit soll erreicht werden, dass zu Lehrberufen mit geringen Bildungsinhalten ein Ausgleich geschaffen wird. Im Prinzip sollen flexiblere Möglichkeiten angeboten werden, um höhere Qualifikationen zu erwerben. Hier wird besonders das lebenslange Lernen in den Mittelpunkt gestellt, damit die berufliche Mobilität verbessert wird. Diese Ziele werden durch geeignete Reformen auch in Deutschland angestrebt.

Die Modelle des lebenslangen Lernens sind in europäischen Ländern von den jeweiligen Ausbildungsinstituten (staatlich oder privat) organisiert. Die Kosten sind von den Interessierten und Weiterbildungswilligen größtenteils selbst zu tragen. Lebenslanges Lernen kann nur nebenberuflich umgesetzt werden.

15.1 Grundprinzip der Modularisierung

Ein modularer Lehrberuf besteht in seiner Organisation aus einem Grundmodul und zumindest einem Hauptmodul.

Vorteile:

- Das Prinzip der Beruflichkeit bleibt erhalten
- Die vollständigen Berufsausbildungen bleiben bestehen
- Es erfolgt keine Zerstückelung der Einzelmodule

- Grundmodul:

Dauer 2 Jahre. Es werden die grundlegenden Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten eines oder mehrerer Lehrberufe eines bestimmten Berufsbereiches angeboten.

- Hauptmodul:

Dauer 1 Jahr. Die Qualifikationen eines Lehrberufes und Berufsbereiches werden angeboten und setzt sich aus Kenntnissen und Fertigkeiten zusammen.

- Spezialmodul:

Dauer ein halbes oder ein Jahr. Enthalten Kenntnisse und Fertigkeiten eines Lehrberufes oder Berufsbereiches. Es ist abhängig vom jeweiligen Qualifikationsbedarf eines Berufsbereiches und ist auf die Produktionsweisen und Dienstleistungen abgestimmt. Die Spezialmodule stellen Alternativen zu den jeweiligen Einzelberufen dar.

Zwei Grundgedanken stecken dahinter:

- Reduktion der Einzelberufe und erhöhte Flexibilität in der Ausbildung, sowie Bereinigung verzweigter Lehrberufe eines Berufsbereiches.
- Neue Ausbildungsinhalte der bestehenden Lehrberufe.

Der Mindestumfang für den Abschluss eines anerkannten Lehrberufes ist damit gegeben, dass mit dem Grundmodul und dem Hauptmodul in einer 3^{1/5} jährigen Lehrzeit die Lehrziele erreicht sind. Die Gesamtdauer einer Ausbildung kann bis zu 4 Jahre dauern. Es ist ein erleichterter Zugang zu höheren Qualifikationen vorgesehen.

15.1.1 Österreichisches Modularisierungskonzept

Bei verschiedenen Lehrberufen stellt es sich als schwierig heraus, die Inhalte der Spezialmodule zu definieren. Es erweist sich im Ansatz als nicht eindeutig zuordenbar, welche der Kenntnisse und Fertigkeiten in die Grund- und Hauptmodule zu verweisen sind und welche dieser Qualifikationen in ein Spezialmodul gehören. Es wird klar, dass die speziellen Lehrinhalte nicht die Einführung zusätzlicher Spezialmodule von der Dauer eines halben oder ganzen Jahres rechtfertigen.

Konkrete Beispiele zur Problematik der Modularisierung in Österreich: In den Abbildungen werden die Module der ausgewählten Lehrberufe aufgelistet. In Beispiel³¹ 1 und 2 sind die Modellehrberufe und die entsprechenden Module angeführt. Es wird erkennbar, wie unterschiedlich sich die jeweiligen Lehrberufe in ihrer modularen Gestaltung darstellen. Verschiedene Ansätze in den Haupt- und Spezialbereichen werden sichtbar.

Beispiel 1				
Modelllehrberuf: Installations- und Gebäudetechnik				
Spezialmodule	Badgestaltung 1/2 Jahr	Ökoenergietechnik 1/2 Jahr	Steuer- und Regeltechnik 1/2 Jahr	Haustechnikplanung 1/2 Jahr
Hauptmodule	Gas- und Sanitärtechnik 1 Jahr	Heizungstechnik 1 Jahr	Lüftungstechnik 1 Jahr	
Hauptmodule	Installations- und Gebäudetechnik 2 Jahre			
Beispiel 2				
Modelllehrberuf: Kraftfahrzeugtechnik				
Spezialmodule	Systemelektronik ½ Jahr			
Hauptmodule	Nutzfahrzeugtechnik 1 ½ Jahre	Motorradtechnik 1 ½ Jahre	Landmaschinentechnik 1 ½ Jahre	Baumaschinentechnik 1 ½ Jahre
Hauptmodule	Fahrzeugtechnik 2 Jahre			

Abbildung 12; Beispiel Modullehrberufe

Zusätzlich hat das Unternehmen die Möglichkeit, sich die nach Bedarf notwendigen Varianten der Ausbildung zusammenzustellen. Hier wird sichtbar, wie viele Kombinationsmöglichkeiten offen gelegt werden können. Die Problematik liegt in der höheren Administration, der Umsetzung der Ausbildung und somit einer Steigerung der Kosten, sowie bei der Durchführung von Prüfungen. Die entsprechenden Prüfungskommissionen müssten für die Spezialbereiche gesondert zusammengestellt werden, da nur Spezialisten über das notwendige gesonderte Wissen verfügen.

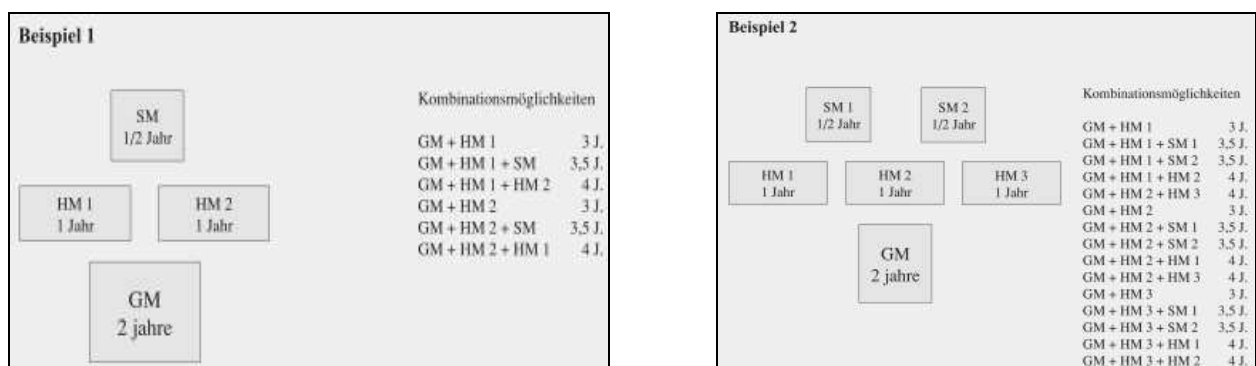


Abbildung 13; Kombinationsmöglichkeiten im Modularisierungssystem

³¹ Vgl. Herbst 2008, S. 71-73

Ansicht des Verfassers:

„Die Ansätze gehen von einer Veränderung der Ausbildungsordnung bis zu effektiven Empfehlungen, die eingehalten werden können oder nicht, nur um der Ausweitung, oder der Ausdehnung der Gesamtkosten der Ausbildung und der Lehrabschlussprüfung zu begegnen. So ist angedacht, die Erlernung von 2 Hauptmodulen nach dem Grundmodul zu unterbinden. Dies entspricht nicht den geforderten Qualitätskriterien und der allgemeinen Flexibilität der Ausbildung und des Ausbildungssystems.

Diese Denkwiese ist kein wirklicher Entwicklungssprung bei der Umsetzung des modularen Ausbildungssystems. Sie ist nicht die Innovation die diese Ausbildungsform verspricht, sondern eine Vorgangsweise, die einen offenen Umgang unterbindet. Zusätzlich wird empfohlen, Spezialmodule nur bei sinnvoller Schwerpunktsetzung einzuführen. Dieser Ansatz widerspricht der allgemeinen Forderung, in der Ausbildung eine Möglichkeit zu schaffen, die Qualitätskriterien soweit zu erhöhen, dass eine lückenlose Weiterbildung ermöglicht und gewährleistet wird. Lehrberufe mit garantierten Spezialbereichen finden einen besseren Anklang bei Jugendlichen mit Begeisterung und Weiterbildungsabsicht. Es wird allgemein der Eindruck geschaffen, dass die Lehrlingsausbildung, als Ausbildungssystem der Wirtschaft nach deren einschlägigen Bedingungen zugeführt, sowie nach deren speziellen und besonderen Bedürfnissen angepasst wird. Eine breite Ausbildung, wie sie das duale Ausbildungssystem im Zusammenwirken mit öffentlichen Berufsschulen bietet, schränkt oder unterbindet die Förderung der sozialen Anforderungen und Kompetenzen. Es wird mit dem modularen System ein bewährtes von vielen Ländern kopiertes Ausbildungssystem verändert und durch halbherzige Maßnahmen abgeschwächt.

Es wird bereits daran gedacht, dass die praktische Prüfung, die Prüfungsarbeit und das Fachgespräch, durch eine Projektarbeit ersetzt werden. Es wird die Möglichkeit eröffnet, dass der Auszubildende in eigenständiger Arbeit seine Ergebnisse präsentiert.

Dies entspricht modernen und zeitgemäßen Leistungsbeurteilungssystemen. Jedoch sollen das Grundmodul und das Hauptmodul in einer herkömmlichen Lehrabschlussprüfung ihren Abschluss finden, um die Kosten der Prüfungskommissionen zu sparen. Durch die Durchführung von Projektarbeiten werden möglicherweise die zu erstellenden erweiterten Prüfungen eingeschränkt.“

15.2 Vorteile der Modularisierung für Wirtschaft und Jugend

Wirtschaft:

- Breitere Basis der Lehrlingsausbildung
- Möglichkeit zur Schaffung einer spezialisierten Lehrlingsausbildung
- Keine Zerschlagung der Lehrberufslandschaft in Einzellehrberufe

Jugend:

- Die Modularisierte Struktur ermöglicht eine flexiblere Gestaltung der Ausbildung aufgrund der verbesserten und erhöhten Kombinationsmöglichkeiten.
- Erworbene und vorhandene Qualifikationen sind transparent und leichter zuordenbar.
- Module können angerechnet werden, daher erhöhte Mobilität.
- Reduktion der Lehrberufe (Lehrberufe < 254), verbesserte Übersichtlichkeit bei Auswahl.

16 Ausbildungssystem in Österreich

16.1 Duales Ausbildungssystem in Österreich³²

Über 40000 Unternehmen bilden in Österreich Fachkräfte aus. Sie sichern mit ihrer praxisorientierten und fachtheoretischen Ausbildung den hohen Qualitätsstandard der Lehre. Geregelt wird das duale System im Berufsausbildungsgesetz (BAG). Das heutige Ausbildungssystem ist im Wesentlichen durch die im Anschluss an die Gewerbeordnung von 1869 stattfindenden Strukturveränderungen geprägt worden. Dazu finden sich auch, insbesondere in den Bereichen des Handwerks, Elemente der mittelalterlichen Meisterlehre, wenn auch in modifizierter Form. Die mittelalterliche Meisterlehre war als Ausbildung und Erziehung im sozialen Zunftgefüge ein Mittel zur quantitativen und qualitativen Nachwuchssteuerung. Der schulische Part des heutigen dualen Systems der Berufsbildung ist gleichermaßen Resultat eines sich über mehrere Jahrzehnte erstreckenden Prozesses. Die Sonntagsschule wurde zur Fortbildungsschule. Eine Besonderheit des österreichischen Bildungssystems ist die enge Verknüpfung zwischen Wirtschaft und Bildung. Von dieser praxisnahen Ausbildung profitieren nicht nur Lehrlinge, sondern auch die Absolventen der berufsbildenden höheren Schulen, Fachhochschulen und Universitäten. Sowohl in Lehrberufen als auch in berufsbildenden höheren Schulen kommt das duale System – die Kombination von Theorie und Praxis – zur Anwendung. Lehrpläne oder Ausbildungs-Schwerpunkte werden den Anforderungen der Wirtschaft angepasst. In den Betrieben werden Lehrlinge fachgemäß ausgebildet oder Praktika absolviert. Diese Kombination wird europaweit als vorbildlich angesehen und ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg des Wirtschaftsstandortes Österreich. Ausländische Investoren schätzen besonders die fachspezifischen Fähigkeiten und das fundierte Basiswissen der österreichischen Arbeitnehmer.

16.2 Der Stellenwert der dualen Berufsausbildung in Österreich³³

In Österreich werden am Stellenmarkt zwei wichtige Unterscheidungen vorgenommen. Zum einen der Großraum Wien und auf der anderen Seite Österreich als Gesamt- oder Restland. Der Großraum Wien bietet im Dienstleistungsbereich überaus viele Arbeits-

³² Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (Hrsg.): Rechtsgrundlagen der Lehrlingsausbildung.

³³ Vgl. www.bmwa.gv.at, 2006

plätze an, wobei in Restösterreich nach wie vor die Güterherstellung die dominierende Wirtschaftskraft ausmacht. Diese Situation ist nur dann aufrechtzuerhalten, wenn die Gewerbe-, Industrie-, und Dienstleistungsunternehmen dem internationalen Wettbewerbsdruck standhalten. Dafür ist es notwendig die entsprechende Wettbewerbskompetenz zu erwerben und langfristig aufrechtzuerhalten. Es kann eine hohe Qualität nur aufrechterhalten werden, wenn auf die zum Innovationsprozess zählenden Faktoren und Komponenten Einfluss genommen wird.

Um marktstrategische Herausforderungen annehmen zu können, müssen neueste Technologien zum Einsatz kommen, die von einem ergebnisorientierten Qualitätsmanagement auf der ganzen Linie begleitet und unterstützt werden. Wenn entscheidender Einfluss auf Innovationsprozesse genommen werden soll, muss es neben Spezialisten im Forschungs- und Entwicklungsabteilungen auch gleichermaßen qualifiziertes Personal in den technischen, wie praktischen Bereichen geben. In diesen Umsetzungsbereichen sind hoch qualifizierte Mitarbeiter gefordert, die sensibel und qualitätsbewusst ihre Tätigkeiten und Aufgaben verrichten. Hier muss in Gegenwart und Zukunft das duale Ausbildungssystem ansetzen, damit über die theoretische und praktische Bildung hinaus das Qualitätsbewusstsein gefördert und laufend verbessert wird.

Österreich als EU Land verliert marktwirtschaftlich an Boden, wenn es seine Stärken nicht erkennt. Es ist wirtschaftsstrategisch im mitteleuropäischen Raum nicht anders möglich als auf Entwicklung und Forschung, bzw. auf hohe Qualität der Erzeugnisse zu setzen, da die Personalkosten den Rahmen der internationalen Tiefpreispolitik weit überschreiten. Die fachlichen Qualifikationen von Mitarbeitern aus den F&E Bereich, also bildungsorientierte schulische Qualitäten, stehen am Anfang von Innovationsprozessen. Im fertigungstechnischen Bereich werden die Aufgaben von hoch qualifizierten Fachkräften abgedeckt, die ihre besonderen Fähigkeiten im dualen Ausbildungssystem erhalten. Soll ein Land wie Österreich den eigenen Produktionsstandort erhalten, so ist die Fachelite ein entscheidendes Kriterium. Die österreichische Fachqualität wird auf der ganzen Welt hoch gepriesen. Dies resultiert zu einem hohen Prozentsatz aus dem langjährigen dualen Ausbildungssystem. Vielleicht ist es die österreichische Mentalität, eigene Leistungen gering zu schätzen, wird doch das duale Ausbildungssystem im eigenen Land von vielen Menschen nicht bewusst als Ausbildungssystem mit absolut hohem Standard empfunden.

Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die jeweiligen Berufe auf der einen Seite technisch auf sehr hohem Niveau weiterentwickeln, auf der anderen Seite jedoch überraschend wenig für Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich der Aufklärung getan wird. Es wird ein relatives Erstaunen beim Besuch von Berufsschulen durch Eltern von Lehrlingen, aber auch von Ausbildern beobachtet, die einen derartigen technischen Ausstattungsstandard nicht erwartet hätten. Auch der ständige Hinweis auf das Ausbildungssystem Finnlands, das als positives Beispiel immer wieder herangezogen wird, wenn es um Vergleiche im Bildungssystem gibt, kann und darf unseren Standard nicht schmälern, ist doch vor allem Finnland von unserem Ausbildungssystem in Österreich überzeugt. Wer sich mit dem dualen Ausbildungssystem befasst, die Umsetzungen in vielen Richtungen miterlebt, die positiven wie die negativen Auswirkungen einer Lehrlingsausbildung am eigenen Leib durchlebt, kann den Bildungsweg Lehre nicht als Anlass der Arbeitslosigkeit anprangern. Wenn arbeitslose Jugendliche laut Statistik vorher eine Lehre gemacht haben, darf diese bedauerliche Situation nicht dem dualen System und dem Stellenwert der Lehre angelastet werden. Viele der populistisch tätigen Politiker fallen oftmals in diese Argumentationsrichtung, um Schuldige für ein Problem zu suchen, welches möglicherweise anderswo angesiedelt ist. Vieles dieser Probleme um die Arbeitslosigkeit allgemein und im Besonderen um jene von Jugendlichen, sind soziale und psychosoziale Probleme, die individuellen Lösungen bedürfen. Die Integration von lernschwachen Jugendlichen, oder Jugendlichen mit unterschiedlichsten individuellen Problemen ist nur im dualen System möglich und bereits umgesetzt.

16.3 Zukunftsperspektiven der dualen Ausbildung³⁴

Das duale Ausbildungssystem bietet in seiner Vielschichtigkeit unterschiedliche Qualitätsanforderungen an. Diese Anforderungen sind über verschiedene Ausbildungswege zu erreichen. Diese Wege reichen von 5 jährigen High-Tech-Berufen mit hohen Ansprüchen an die Theorie und Praxis bis zu den 3 jährigen Praktikerberufen, die weniger in den schulisch- theoretischen Bereichen ihre Schwerpunkte haben, sondern in manuellen Tätigkeitsfeldern ihr Schwergewicht vorfinden.

Die Ausbildungskombination Lehre und Matura kommt einer Zielgruppe entgegen, die zusätzlich zu den Herausforderungen im manuellen Betätigungsfeld theoretische Impulse mit höherem Standard fordert. Diese Kombination in der Ausbildung steht als Alterna-

³⁴ Vgl. www.bmwa.gv.at, 2006

tive zur gegenwärtigen HTL oder HAK Ausbildung und kann bis zur Weiterbildung an eine Universität führen. Dieser Ausbildungsweg ist von großer persönlicher Motivation begleitet, wird jedoch von Unternehmerseite mit gemischten Gefühlen betrachtet. Unternehmen bilden Jugendliche für spezielle Tätigkeiten aus, um sie entsprechend einzusetzen und ihre Fertigkeiten möglichst lange zu nützen. Mitarbeiter, die sich weiterbilden, werden auf kurz oder lange ihr Betätigungsfeld verändern, um ihre neu errungenen Kenntnisse und Fertigkeiten dem entsprechend einzusetzen. Sie werden ihre Kompetenzen in Eigenverantwortung weiterentwickeln und nach höheren Verantwortlichkeiten streben. Die unterschiedlichen Möglichkeiten der Weiterbildung setzen Prozesse in Gang, die weder vom Unternehmer noch vom Auszubildenden planbar gemacht werden können, da die Möglichkeiten des Ein- und Umstieges in andere Arbeitsbereiche so vielschichtig sind.

Die Vorteile der Weiterbildung für den Auszubildenden sind eindeutig in der Planbarkeit der Prüfungen in den Einzelfächern, wie Mathematik oder Deutsch, die weitab vom allgemeinen Schulsystem, frei wählbar oder verschiebbar gestaltet werden können. Verantwortlichkeit und Zeitmanagement werden vom einzelnen Teilnehmer gefördert und gefordert. Die Kompetenzen werden verstärkt und ausgeprägt. Ein weiterer Vorteil ist die höhere Karrierechance. Die Unternehmen versuchen mehr lernen und handwerklich begabte Jugendliche von der Karrierechance einer Lehrausbildung zu überzeugen.

In Zukunft wird es notwendig sein den Stellenwert der Lehrlingsausbildung, im Besonderen die duale Ausbildung, in der Gesellschaft aufzuwerten. Mehr Aufklärung muss erfolgen. Die Eltern von zukünftig Auszubildenden müssen eingehender und direkter mit dem System der Ausbildung vertraut werden. Fragen müssen fachlich und sachlich korrekt beantwortet werden. Die Menschen müssen um den Wert einer Fachausbildung wissen. Dazu ist es notwendig, Zusammenhänge der Ausbildung zu erfassen und aufzuklären, um das nötige Vertrauen zu erwecken. Umdenken durch Überzeugung. Prognostiziert wird eine Abnahme der Anzahl der 15 jährigen Jugendlichen ab dem Jahr 2008.

Eine weitere Tatsache ist, dass im Jahr 2015 bereits 18 % bzw. 18000 Jugendliche weniger für eine Ausbildung greifbar sein werden, als im Jahr 2007. Eine zukunftsorientierte Ausbildung und die Zusammenarbeit der Sozialpartner werden notwendig sein, um entsprechende Projekte in eine erfolgreiche Zukunft zu entwickeln.

Hier werden langfristige Modelle notwendig sein, die sich unabhängig von politischen Interessen entfalten. Es wird ebenso notwendig sein mehr auf interne, also auf österreichische Bedürfnisse Einfluss zu nehmen, als Modelle (Finnland; besondere sozialpsychologische Betreuung - auf sechs Lehrlinge kommt ein Ausbilder) zu übernehmen. Nicht die Besonderheiten anderer Länder dürfen für uns Hauptkriterien sein, sondern die eigenen Anliegen, Interessen und Innovationen der Ausbildung müssen eruiert und umgesetzt werden, um einen entsprechenden Qualitätsstandard aufrechtzuerhalten und im Idealfall zu verbessern. Wir müssen in Zeiten maximaler Herausforderung Arbeitsplätze erhalten und schaffen, um Perspektiven für die Jugend zu eröffnen, um den Lebensstandard zu erhalten. Das EU-weite Bestreben nach gemeinsamen Standards kann nur insofern verwirklicht werden, als die regionalen Unterschiede der Länder mit eingebracht werden.

17 Umfrage! Zukunft der Lehrlinge in Österreich

Folgende Umfrage wurde von der Jungen Wirtschaft Österreich zum Thema Ausbildung und Zukunft der Lehrlinge in Österreich 2006 durchgeführt. 480 junge Unternehmer, aus dem industriellen und dem gewerblichen Bereich, zwischen 18 und 40 Jahren haben sich an der Umfrage beteiligt. Von den 480 befragten Unternehmen bilden zur Zeit 28 % Lehrlinge aus.

- Zur Frage der Motivation:

Für junge Unternehmer stehen in erster Linie die Investitionen der Zukunft des eigenen Unternehmens im Fordergrund (83 %).

Dass Lehrlinge gegenüber anderen Arbeitnehmern billige Arbeitskräfte sind, ist kaum ein Thema (11 %).

Förderungen aus öffentlicher Hand sind hingegen ein wesentliches Thema (23 %), wenn es um die Motivation zur Lehrlingsausbildung geht.

- Warum bilden ein Teil von Jungunternehmer derzeit keine Lehrlinge aus?

Angst für die Konkurrenz auszubilden	4,7 %
Fehlende öffentliche Unterstützung	8,2 %
Zu große Bürokratie	12 %
Zu hohe Kosten für die Ausbildung	13 %
Zu gering qualifizierte Personen vorhanden	14 %
Kündigungsschutz ein Hindernis bei der Aufnahme von Lehrlingen	20 %
Sehen kein Einsatzgebiet für Lehrlinge im eigenen Unternehmen	39 %

- Achtung: 40 % sehen eigenes Unternehmen für Ausbildung von Lehrlingen als nicht geeignet.

- Unter welchen Umständen würden die Betriebe Lehrlinge ausbilden?

Flexibilität in Personalplanung erhalten, Auflockerung des Kündigungsschutzes	34 %
Bei finanzieller Unterstützung der Ausbildung	32 %
Verringerung des bürokratischen Aufwandes	27 %

Aufnahme von Lehrlingen bei geeigneter Qualifizierung bzw. Eignung	28 %
Forderung nach besser ausgebildeten Bewerbern	16 %
Betriebe für die ein passender Lehrberuf geschaffen werden müsste	18 %
Beurteilen die Lehrlingsausbildung als zeitgemäß	76 %

- Wo besteht Handlungsbedarf zur Verbesserung der Ausbildungssituation?

64 % verlangen, dass eine Institution die Lehrlingsausbildung übernimmt.

- Wie ist die Bereitschaft zur Teilnahme an überbetrieblicher Lehrlingsausbildung?

59 % der Unternehmen können sich vorstellen in einem solchen System teilzunehmen, bzw. sich an einem solchen System zu beteiligen. Hier bestünden vor allem Vorteile für kleine Unternehmen.

- Ist die Lehre noch eine zeitgemäße Ausbildung?

91 % sehen nach wie in der Lehre ein Sprungbrett für eine künftige Karriere.

- Wo ist Lehre verbesserungswürdig?

Trotz der durchaus zuversichtlichen Zukunftsaussichten auf eine Karriere wird von mehr als 34 % der Unternehmen eine fehlende Motivation hinsichtlich der Auszubildenden kritisiert. Mangelndes Engagement der Lehrlinge. Jeder dritte Unternehmer fordert eine bessere betriebswirtschaftliche Ausbildung.

Jeder fünfte Unternehmer will eine breitere Allgemeinbildung.

17.1 Zusammenfassung der Umfrage

Die Lehre³⁵ ist eine zeitgemäße, zukunftsorientierte und wirtschaftliche Ausbildungsform, die mit dem neuen Unternehmertum mitwachsen muss. Die Lehrlingsausbildung ist eine Investition für die Zukunft, speziell für junge Unternehmer. Begründung für die Nichtausbildung von Lehrlingen liegen im Personalkostenaspekt, der mangelnden Qualifikation und Flexibilität, des Kündigungsschutzes und dem fehlenden Einsatzgebiet im Unternehmen. Das Duale Ausbildungssystem wird als gut empfunden. Es muss sich weiterentwickeln und auf die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung abgestimmt werden.

³⁵ Vgl. Junge Unternehmer Österreich, Umfrage unter den Jungen Unternehmern 2006, S. 3-12.

18 Internationale Ausbildungssysteme

Um international³⁶ konkurrenzfähig zu bleiben sind Fachkräfte notwendig. Das österreichische Wirtschaftsministerium richtet im Zusammenhang mit der Berufsausbildung seine Politik nach folgenden Schwerpunkten.

„Sicherstellung des Wertes der Lehrlingsausbildung. Gewährleistung der Mobilität und der Transparenz und Anerkennung der Berufsqualifikationen von Österreich im Ausland. Teilnahme an europäischen Ausbildungsprogrammen für Lehrlinge, Fachkräfte und Ausbilder. Intensivierung der Berufsbildungsforschung, vor allem in Richtung der Schaffung geeigneter und zukunftsweisender Berufsbilder. Zusammenarbeit der einzelnen Regionen in Europa, mit dem Ziel, ausreichende Ausbildungsplätze und Ausbildungsinfrastruktur sicherzustellen. Einbeziehung der europäischen Dimension in die Berufsausbildung, um die Kommunikationsfähigkeit zu stärken und das Verständnis für andere Lebensarten zu fördern.“³⁷

18.1 Ausbildungssysteme im europäischen Vergleich

Sowohl bildungspolitisch als auch gesellschaftlich stellt diese Ausbildungsform eine wesentliche Säule in verschiedenen Bildungssystemen in Europa dar. Der politische Wandel am Beginn der 90er Jahre hat entscheidenden Einfluss auf die Ausbildung von Lehrlingen genommen. In diesen Jahren begann der Überhang an Lehrstellen in einen Überhang an Lehrstellensuchenden zu kippen. Eine krisenähnliche Situation entstand. Parallel begann ein großer Evaluationsprozess auf gesellschaftlicher Ebene.

In den Jahren am Ende des 20. Jahrhunderts geriet die Wirtschaft unter großen Druck, die wiederum von einer technischen Weiterentwicklung geprägt war, wobei die zunehmende Globalisierung einen Strukturwandel der Märkte vollzog. Ein ungeahnter Umbruchprozess wurde möglich. Das Bildungssystem konnte dieser Entwicklung nicht im gleichen Ausmaß standhalten.

³⁶ Vgl. Die Lehre: Berufsausbildung in Österreich, Bundesministerium für Wirtschaft 2008, S. 28

³⁷ Die Lehre: Berufsausbildung in Österreich Bundesministerium für Wirtschaft 2008, S. 28

Das „just-in-time-training“ blieb aus. Im Gegenzug dazu wurde im Laufe der vergangenen Jahre der Begriff des „Lebenslangen Lernens“ immer populärer, wobei es sich keineswegs um ein neues Gedankengut handelt, sondern wiederentdeckt wurde, um den modernen Trends zeitgleich mit Bildungsangeboten zu begegnen. Europaweit, in Ost und West, wird Bildung bereits am freien Markt gehandelt und nach neuen Inhalten abgestimmt.

Auf Ebene der Europäischen Union werden vergleichbare Standards geschaffen, da die Anerkennung von Qualifikationen flexibel gestaltet werden muss. Die duale Ausbildung steht hier wesentlich im Mittelpunkt, da sie praktische wie theoretische Ausbildung ideal ergänzt. In allen europäischen Ländern, die das Lehrlingsausbildungssystem in ihrem Bildungssystem enthalten haben, sind die theoretische Ausbildung in der Schule und die praktische Ausbildung im Betrieb kennzeichnend. Die betriebliche Ausbildungszeit nimmt 60 % bis 90 % der Gesamtausbildungszeit ein. Der theoretische Teil wird entweder zu Beginn und/oder blockweise abgehalten.

In Norwegen verbringt der Auszubildende erst zwei Jahre in der Schule, dann zwei Jahre im Betrieb. Die Ausbildungspläne für den Betrieb und die Lehrpläne für die theoretische Bildung sind in allen Ländern staatlich abgesichert.

Dänemark und Finnland sind individueller tätig, da sie ihre Bildungspläne persönlich auf den Auszubildenden zuschneiden. Dieser Weg wirft beim finnischen System die Frage auf, ob die Lehrlingsausbildung einer Erwachsenenbildung gleich kommt, da das Durchschnittsalter (siehe Darstellung unten) weit über dem der anderen Länder liegt. Hier muss über die Finanzierbarkeit eines solchen Systems nachgedacht werden, wobei die dazu notwendigen Finanzierungspläne einen sehr individuellen Charakter aufweisen müssten.³⁸

³⁸ Vgl. Burtscher 2004, S. 4

Lehrlingsausbildung	Land	Dänemark	Deutschland	Finnland	Norwegen	Österreich
Name der Lehrlingsausbildung		Duales System (Vocational Educational Training – VET)	Duales System	Berufsausbildung (Apprenticeship Training – APT)	„2+2“-Modell	Duales Ausbildungssystem; Duales System oder Lehrlingsausbildung
Mindestalter der Auszubildenden		16 Jahre (Ø 23 Jahre)	15 Jahre (Ø 19 Jahre)	16 Jahre (Ø 35 Jahre)	16 Jahre (Ø 20 Jahre)	15 Jahre (Ø 17 Jahre)
Durchschnittliche Ausbildungsdauer		3–3½ Jahre	3–3½ Jahre	1–4 Jahre	3–4 Jahre	2–4 Jahre
Vorheriger Vertragsabschluss erforderlich (und evtl. weitere Voraussetzungen)		✓ Voraussetzung: Pflichtschulabschluss	✓	✓	✓	✓ Voraussetzung: Abschluss der 9. Schulstufe
Anteil der betrieblichen Ausbildungszeit		% der Ausbildungszeit	20 h pro Woche und Lehrlahr	70–80 % der Ausbildungszeit	Ø 2 Jahre, aufbauend auf theoret. Grundausbildung	3–4 Tage pro Woche je nach Branche und Lehrlahr
Theoretische Ausbildung		20–60 Wochen zu Beginn, dann Blockunterricht	Vollständiges Grundaus- bildungsjahr oder ausbildungsbegleitend	Blockunterricht	2 Jahre zu Beginn der Ausbildung	1–2 Tage pro Woche oder Blockunterricht
Staatliche Ausbildungspläne für eine betriebliche Ausbildung		✓	✓	✓	✓	✓
Grundlagen für eine theoretische Ausbildung in der Schule		Staatliche Standards	Staatliche Lehrpläne	Staatliche Ausbildungs- rahmenverordnungen	Staatliche Lehrpläne	Staatliche Lehrpläne
Fachliche Abschlussprüfung vorgesehen		✓	✓	• (wahlweise)	✓	✓
Bestätigungen		Diplom oder Lehrlingszertifikat	Prüfungszugang	Bestätigung, Zeugnis	Fachzeugnis, Gesellenbrief	Lehrbrief
Finanzielle Entschädigung		Kollektivvertragliche Regelung	Tariftöhne je nach Branche und Lehrlahr	Tariftöhne je nach Branche und Lehrlahr	30–80 % des Tariflohnes einer Fachkraft	Kollektivvertragliche Regelung bzw. Vereinbarung im Vertrag
Staatl. Fortbildungen des Betriebes		✓	•	✓ fixe Einheitspreise	✓ für Schutzzeit	✓
Staatl. Finanzierung der Schulen		✓	✓	✓ fixe Einheitspreise	✓	✓
Staatl. Fortbildungen der Lehrlinge		✓	✓	✓	•	✓
Aktuelle Zahlen		2001 => 74.183 Personen ca. 41 % eines Jahrgangs wählen diese Ausbildung	2002 => 1,622 Mio. Personen, ca. 60 % der Jugendlichen eines Jahrganges	2002 => 46.936 Personen, ca. 35 % davon befinden sich in der Erstausbildung	2002 => 28.464 Personen z. B. 16,8 % der 19- Jährigen, 45 % sind über 20 Jahre alt	2003 => 119.040 Personen, 41,8 % der Jugendlichen eines Jahrganges

✓ = zutreffend; • = nicht zutreffend Ø = durchschnittlich

Abbildung 14; Lehrlingsausbildungssysteme im Vergleich³⁹

³⁹ Vgl. Burtscher 2004, S. 3

18.2 Internationale Ausbildungssysteme im Vergleich

Die berufliche Bildung⁴⁰ befindet sich im Umbruch. Gründe für diesen Wandel sind die Globalisierung, Internationalisierung und der technische Fortschritt. In vielen Ländern ist ein Berufsbildungssystem entweder nicht vorhanden oder nur geringfügig ausgebaut. Es muss zwischen Staaten, Institutionen, Unternehmen oder Einzelpersonen ein Austausch erfolgen, der eine Berufsausbildung ermöglicht, die einer internationalen Affinität standhält. Es müssen die Standards vergleichbar gemacht werden, um eine Austauschbarkeit von Fachkräften, mit qualitativ gleichwertigen Kenntnissen und Fertigkeiten, zu ermöglichen. Dies ist derzeit im West-Ost Vergleich nicht denkbar und anwendbar. Verschiedene Institutionen sind seit 25 Jahren damit beschäftigt, den Austausch zwischen europäischen und internationalen Berufsbildungssystemen voranzutreiben. Dabei wird das duale System als Exportmodell gehandelt. Die deutsche Institution IFKA (Internationaler Fachkräfteaustausch) sieht die Basis ihrer Tätigkeit auf Gegenseitigkeit. Diese Institution versucht die Bildungssysteme zu internationalisieren und versendet Berufsbildungsdelegationen in unterschiedliche Partnerländer (Outgoing Maßnahmen; Fachinformationsreisen von Deutschland aus – Incoming Maßnahmen; Fachinformationsreisen nach Deutschland). Bis Ende 2001 nahmen über 6000 deutsche und ausländische Fachkräfte an über 450 Fachinformationsreisen in 40 Staaten teil. Realisiert wurden die Gründungen von Netzwerken, Austauschprogrammen und Projekten, die weit über die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten der Auszubildenden hinausreichen. Die Bildung der sozialen Kompetenzen ist weithin ein hoher Qualitätsanspruch, der international vom Dualen Ausbildungssystem gefordert wird.

18.3 Gemeinsame Basis internationaler Ausbildungssysteme

Wenn im dualen Ausbildungssystem⁴¹ eine vergleichbare Basis gesucht wird, wird man feststellen, dass außerhalb von Europa ein vergleichbares System, mit vergleichbaren Qualitätsstandards nicht vorzufinden ist. Wenn davon ausgegangen wird, dass das in Europa über viele Jahre aus der Gesellenzunft gewachsene und traditionell fundamentierte Ausbildungssystem in viele Länder der Welt exportiert wurde, wird man feststellen, dass der Erfolg einer globalen Ausbreitung des dualen Systems⁴² ausgeblieben ist.

⁴⁰ Vgl. Lauterbach 2003 S. 1

⁴¹ Vgl. Lauterbach 2003, S. 1

⁴² Vgl. Ebenda

Die vereinigten Staaten von Amerika zeigten großes Interesse am dualen Ausbildungssystem. Die Kompetenzen für das Bildungswesen liegen in den USA bei den Bundesstaaten und können daher nicht übergeordnet von Washington D.C. aus eingeführt werden. Die berufliche Bildung konzentriert sich in den USA allgemein auf Community Colleges und die Weiterbildung erfolgt in verschiedenen Bildungsinstituten. Diese Bildungsinstitute unterscheiden sich in Community Colleges, Centers of Vocational Education, Unternehmen, Colleges und Universitäten. Zentral kann daher Washington nur Angebote machen, wie berufliche Bildung systematisch funktionieren kann. Wirtschaftlich wird die berufliche Bildung nicht aus Steuergeldern finanziert, sondern individuell über die einzelnen Unternehmen. Der Lehrlingsaustausch, der EU weit umgesetzt wird, ist daher mit den USA nur in Ausnahmefällen möglich.

Eine gemeinsame Basis in der dualen Lehrlingsausbildung ist nur EU weit erkennbar. Vergleichbare Formen des dualen Systems und der Erstausbildung von Lehrlingen sind in Frankreich (apprentissage), Niederlande (Leerlingswezen), Italien (apprendisti), England und Wales (modern apprentices), in Belgien (Mittelstandsausbildung und Industrielle Lehrlingsausbildung) und den Ländern Polen, Ungarn, Österreich, Deutschland, Dänemark und der Schweiz zu finden. Alle jeweiligen Ausbildungsformen, und hier sind sich die Länder einig, sind aus dem Zunftwesen übernommen. Die Stufung Lehrling, Geselle und Meister stammt aus dem mittelalterlichen Europa.

In Indien oder China besteht ein ähnliches Berufsausbildungsgesetz wie sie viele europäische Länder besitzen und umsetzen. Jedoch können die angeführten Länder keine Daten, oder Informationen bezüglich ihres Ausbildungssystems liefern, da sich die Unternehmen nicht an die gesetzlichen Vorgaben halten. Es wird von einer großen Anzahl von Verstößen berichtet. Als Beispiel wird das VW Werk in Shanghai angeführt, das das duale System der Berufsausbildung nach der Einführung wieder abgesetzt hat. In Billig-Lohn-Ländern können westliche Strukturen aus wirtschaftlichen Gründen kaum umgesetzt werden, da grundsätzliche Interessen an der Umsetzung von westlichen Normen und Werten nicht vorhanden sind.

„Schon die Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland seit Beginn des 19. Jahrhunderts, als die deutschen Länder technologisch und in den Systemstrukturen der beruflichen Bildung die westlich gelegenen Industriestaaten als Vorbild ansahen, wurde durch „Erkundungsreisen“ in diese Länder entscheidend mit gefördert. Die schon von Kerschensteiner (Begründer der dualen Ausbildung, Anm.) um 1900 geforderte ständige Pflege des eigenen Berufsbildungssystems durch die Konfrontation mit den ausländischen Berufsbildungssystemen lässt sich ebenfalls auf die Partnerländer des IFKA beziehen. Seit 25 Jahren wird nicht nur die weltweite Auseinandersetzung von deutschen sondern gleichermaßen von ausländischen Bildungs- und Berufsbildungssystemen anderer Länder gefördert. In diesem Sinn ist viel Wissen über das deutsche Duale System in diese Staaten geflossen, ohne dass als Beleg für direkte Auswirkungen duale Systemstrukturen klar erkennbar sind.“⁴³

⁴³ Lauterbach 2003, S. 4

19 Projekte in der Lehrlingsausbildung

Bei der Durchführung von Projekten im österreichischen dualen Ausbildungssystem⁴⁴ wurde nicht ausschließlich auf die Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten Wert gelegt. Es wurde versucht eine Berufskultur zu schaffen, die neue Perspektiven des jeweiligen Berufes für die Auszubildenden eröffnet. Von den Lehrlingen wurde Selbstständigkeit, Kreativität und Kommunikationsfähigkeit gefordert. In den Projekten widmeten sich Metallbautechniker der Bildhauerei, Konditoren konnten Radiosendungen gestalten, Medienkünstler arbeiteten mit Bürokaufleuten zusammen. Der Zweck solcher Projekte ist die übergreifende multidisziplinäre Sichtweise, die ein hohes Maß an Verständnis für andere Berufszweige eröffnet.

Pilotprojekt „PRO EUROPAS – Apprentices across the Border“. Das Ziel war es eine Möglichkeit für Jugendliche zu schaffen, die ihnen während der Ausbildungszeit einen Zugang zu anderen Kulturen, Arbeitsmethoden und Arbeitsbedingungen eröffnet.

Beispiele dynamischer Projekte an Berufsschulen:

Kleider machen Leute –	das Herstellen von Kleidern nach eigenen Entwürfen mit Rohmaterialien aus der Natur, Kunststoff oder Papier (BS 10, Linz)
Lehrlingswelle –	Gestaltung einer Radiosendung mit dem Sender Radio FRO, Freies Radio Oberösterreich); wurde auch ausgestrahlt (Lehrwerkstätte der ÖBB, Linz)
Heavy Metall –	Workshop zur Bildhauerei (BS 4, Linz)
Stilblüten –	Themen: Stil, Stillleben; Dekoration und Raumgestaltung (BS 10, Linz)
Boxenstop –	Museum Arbeitswelt Steyr; Gestaltung einer Präsentation des eigenen Lehrberufes mittels Boxen (BS 1, Steyr)
Neue Medien –	Video-, Musik- und Computerworkshops mit Medienkünstlern in Zusammenarbeit mit dem OK-Centrum für Gegenwartskunst (BS 9, Linz)

Abbildung 15; Projekte in Berufsschulen

Der Einsatz von Projekten im Berufsbildungsbereich führt zur Erreichung unterschiedlicher sozialer und pädagogischer Ziele. Bei der Abhandlung von Aufgaben kann bei der Projektbearbeitung eine breite theoretische Unterweisung ausbleiben, da die Umset-

⁴⁴ Vgl. Verordnungsblatt des Landesschulrates für Oberösterreich 2008, S. 1ff

zung selbsterklärend ist. Mit keiner Unterweisung, und sei sie noch so multimedial wirksam, kann ein vergleichbares Arbeitsklima geschaffen werden, wie bei einer gruppenintensiven Aufgabenstellung. Jeder Teilnehmer an einem Projekt kann seine Persönlichkeit in der ihm eigenen Individualität und Intensität einbringen, ohne unter Stress zu geraten, oder einer Überforderung ausgeliefert zu sein. Die Stärken jeder Person sind bei der Umsetzung notwendig, um die Ziele erfolgsorientiert abzuarbeiten. Die Sache und das Team stehen im Mittelpunkt und profitieren von der Unterschiedlichkeit jedes Mitarbeiters. Die Teamfähigkeit, als Inbegriff eines modernen sozialen Miteinanders, läuft als Programm im Hintergrund und bedarf keiner weiteren Erklärung. Treten Kommunikationsprobleme bei der Bearbeitung auf, tritt das Konfliktmanagement in Kraft, das den Teammitgliedern hilft die gewählten Ziele nicht aus den Augen zu verlieren.

In Projekten lernen die Beteiligten die Umsetzung von Zielen durch das Lenken und Leiten ihrer Lösungsansätze mittels Einsatz verschiedener kommunikativer Mittel. Sie lernen den Umgang mit der Sprache ebenso, wie den Umgang mit modernen Kommunikationsmedien. Sie lernen zu motivieren und zu überzeugen. Teammitglieder eines Projektes nehmen unterschiedliche Erfahrungen auf, die sie bei der Umsetzung ihrer eigenen Überzeugungen anwenden können. Der Lehrling bildet sich effektiv, innovativ und sozial weiter, ohne einen Kraftakt an Bildungszuwachs zu unternehmen.

Wenn wir den jungen Menschen mehr Zeit geben, um in Projekten kreativ wirksam zu werden, bekommen sie die Möglichkeiten Innovationen zu schaffen. Projekte zeigen dem Berufsschüler, wie viel Potential in ihm steckt.

20 Berufskultur

Unter dem Begriff Berufskultur wird der kulturelle Weg, sowie die kulturelle Bildung der Lehrlinge im dualen Ausbildungssystem verstanden. Aufgrund der Veränderungen durch die technischen Neuerungen und Entwicklungen, im Besonderen durch die globale Kommunikation über das Internet, wird die Ausbildung vor neuen Gesichtspunkten gestellt. Nicht mehr die fachlichen Kenntnisse stehen im zentralen Mittelpunkt der Ausbildung, sondern die Weiterentwicklung der Schlüsselqualifikationen der angehenden Facharbeiter und Techniker. Es stehen Fähigkeiten wie die Selbstorganisation im Mittelpunkt der Berufsbildung. Die jungen Menschen müssen ihre berufliche Umgebung wahrnehmen und lernen flexibel auf Veränderungen und Maßnahmen zu reagieren. Die Berufskultur steht, gerade durch die gegenwärtige Wirtschaftskrise, im Mittelpunkt des Geschehens. Der rasche wirtschaftliche Wandel, der sich in unserer Gegenwart vollzieht, lässt alle sozialen Gegebenheiten an eine gerechte Berufswelt und den kulturellen Umgang mit ihr, in einem schrägen Licht erscheinen. Die jungen Menschen müssen in der Berufsschule den notwendigen Rückhalt finden, um den Glauben an eine moralische, wie ethische Berufswelt wiederzuerlangen, damit sie alle notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten für eine Wirtschaftswelt nach der Wirtschaftskrise besitzen.

„Der rasante technologische Wandel, neue Medien und Arbeitstechniken, verbunden mit einer zunehmenden Verunsicherung über die zukünftige Entwicklung fast aller Berufsbilder erfordern eine Neuorientierung und Adaption der beruflichen Erstausbildung. Neuen Formen des Lernens kommt neben der Vermittlung der fachlichen Grundkenntnisse steigende Bedeutung zu. Schlüsselqualifikationen wie die Fähigkeit der Selbstorganisation, Gestaltungsfähigkeiten, Fähigkeit zur Präsentation und Entwicklung neuer Ideen, Kreativität, Kommunikations- und Teamfähigkeit bilden die Basis für eine erfolgreiche berufliche Biographie. Die Bereicherung der rein fachlich orientierten Ausbildung mit kulturell/ästhetischem Lernen und Forschen fördert die Wahrnehmung der beruflichen Umwelt und der eigenen Position darin. In diesem Sinn kommt der „Berufskultur“ eine neue Bedeutung zu.“⁴⁵

⁴⁵ Gebetsroither, Riebe 2008, S. 2

21 Kompetenz und Kompetenzvermittlung

Bevor der Begriff Kompetenz oder soziale Kompetenz genauer betrachtet werden kann, muss geklärt werden in welchem Prozess Kompetenzen allgemein eingebunden sind. Der amerikanische Psychologe Daniel Goleman hat den Begriff der „Emotionalen Intelligenz“ geprägt. Er versucht die emotionale Intelligenz als übergeordnete Fähigkeit des Menschen zu sehen, wie dieser mit seinen herkömmlichen Fähigkeiten, im Einklang mit dem Verstand, umgeht.

Die emotionale Intelligenz wird von ihm in fünf Teilkomponenten geteilt:

- Selbstbewusstheit:

Der Mensch versteht seine Stimmungen, Gefühle und Bedürfnisse. Er akzeptiert sie und versucht die Wirkungen auf Mitmenschen abzuwägen.

- Selbstmotivation:

Begeisterungsfähigkeit für Arbeit; unabhängig von finanziellen Anreizen.

- Selbststeuerung:

Geplantes Handeln in Beziehung auf Zeit und Ressourcen.

- Soziale Kompetenz:

Begabung Kontakte zu knüpfen und tragbare Beziehungen aufzubauen.

- Empathie:

Fähigkeit die emotionalen Stimmungen anderer Menschen zu verstehen.

In diesem Zusammenhang muss dargelegt werden, dass nicht nur das Vorhandensein von Gefühlen, Emotionen, Affekten und Stimmungen die emotionale Intelligenz ausmacht, sondern der bewusste Umgang mit ihnen. Darüber hinaus zählen Eigenschaften wie Vertrauenswürdigkeit, Innovationsfreude, Motivationsfähigkeit und das Vermögen andere Menschen mit ihren Gefühlen wahrzunehmen. Dabei werden Fähigkeiten wie Teamführung, Selbstvertrauen und die Fähigkeit sich selbst und andere aufzubauen, sowie politisches Bewusstsein betrachtet.

21.1 Begriff Kompetenz; Definitionen

Kompetenz⁴⁶ - Selbstorganisationsvermögen, Umsetzungsvermögen „das Wissen anwenden können“. In der Psychologie⁴⁷ bedeutet Kompetenz die integrierte Gesamtheit von kognitiven, emotionalen, physischen etc. Fähigkeiten und Fertigkeiten, bezogen auf bestimmte Anforderungen, beispielsweise: Alltagskompetenz, Humankompetenz, Selbstkompetenz, Soziale Kompetenz; in der Pädagogik, ähnlich wie in der Psychologie, bestimmte Fähigkeiten, die vermittelt, erworben und erlernt werden können. Die Soziale Kompetenz⁴⁸ bezieht sich auf alle Fähigkeiten, die für ein zufrieden stellendes Zusammenleben erforderlich sind.

Die einzelnen Fähigkeiten können geteilt gesehen werden:

- eine differenzierte soziale Wahrnehmung
- eine komplexe soziale Urteilsfähigkeit
- ein umfassendes Repertoire an sozialen Handlungsweisen

Sozial urteilsfähiges Verhalten verknüpft die persönlichen Handlungsziele von Personen mit den Einstellungen einer Gruppe. Im Arbeitsleben versteht man darunter die Fähigkeit, positiv das Verhalten und die Einstellungen von Mitarbeitern zu beeinflussen (Motivation und Teamfähigkeit).

21.2 Entwicklung des Begriffs Kompetenz

„Die soziale Kompetenz (adaptive behavior) war, als psychologischer Begriff, bis Mitte des vorigen Jahrhunderts ein Kriterium zur Beurteilung darüber, ob eine geistige Behinderung vorliegt oder nicht. Heute steht Kompetenz für die Forderung nach Berücksichtigung sozialer Merkmale, nach der Erfassung und Förderung des sozialen Teils der Intelligenz verstärkt im Vordergrund. In der Erwachsenenbildung wird der Erwerb sozialer Kompetenzen als wichtiges Lernziel angesehen, insbesondere deswegen, weil die Anforderungen beruflicher Tätigkeit heutzutage von Kommunikationsfähig-

⁴⁶ Vgl. www.uni-graz.at 2008

⁴⁷ Vgl. Stangl 2001

⁴⁸ Vgl. Jugert, Rehder, Notz, Petermann 2006, S. 9

keiten geprägt sind und in Berufsausbildungen gerade dieser Bereich ausgespart bleibt. Inzwischen gibt es berufsbegleitende Studiengänge, die sich dieser Problematik annehmen (z.B. Weiterbildungsstudiengang Sozialkompetenz).“⁴⁹

Eine Definition des Begriffes „Soziale Kompetenz“ zu entwickeln, wird erschwert, da er nicht nur vom Individuum her, sondern von sozialen Anforderungen und Situationsmerkmalen her bestimmt werden muss. Im Gegensatz zu Begriffen wie seelische Gesundheit oder Krankheit, besitzt der Begriff der sozialen Kompetenz nicht nur eine Beziehung zum Funktionieren eines Individuums, sondern auch eine Beziehung zu momentan auftretenden Anforderungen. In unterschiedlichen Kulturkreisen und Milieus innerhalb eines Kulturkreises, können bei analogen Anforderungen ungleiche Verhaltensweisen vom Individuum erwartet und somit als kompetent auslegt werden. Dies bedeutet, dass ein Verhalten, das innerhalb eines Wirkungskreises eine Person als sozial kompetent darstellt, innerhalb eines anderen Lebenskreises, bei parallelen situativen Anforderungen, als sozial inkompetent angesehen werden kann (kulturelle Unterschiede).

21.3 Kompetenz in Bezug auf Bereiche und Prozesse

21.4 Schlüsselqualifikationen

„Schlüsselqualifikationen sind demnach solche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten die nicht unmittelbaren und damit begrenzten Bezug zu praktischen Tätigkeiten bringen, sondern die Eignung für eine größere Zahl von Positionen und Funktionen vergrößern. Solche sind ja seit langem zum Beispiel die Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben, Rechnen“⁵⁰

„Wir sehen in Schlüsselqualifikationen, dass sie prozessunabhängige Fähigkeiten (im Sinne von nicht auf einen bestimmten Tätigkeitszusammenhang bezogen) sind. Sie bedeuten in der Berufsausbildung eine gewisse

⁴⁹ Stangl 2001

⁵⁰ Seibert & Serve 1994, Seite 39

Überqualifikation und verbessern so die Möglichkeit im Rahmen der individuellen Berufsgeschichte flexibel auf Veränderung reagieren zu können. Sie sind persönlichkeitsbezogen, d.h. sie fördern die persönliche Entwicklung⁵¹

Schlüsselqualifikationen sind überfachliche (entweder über das Fachwissen hinausgehend, oder spezifisches Fachwissen; Anm. des Autors) Qualifikationen, die zum Handeln befähigen. Schlüsselqualifikationen setzen sich aus einem breiten Spektrum übergreifender Fähigkeiten zusammen, die sowohl aus dem kognitiven, als auch aus dem affektiven Bereich stammen. Diese Kompetenzen können in verschiedenen Situationen flexibel und innovatorisch eingesetzt und übertragen werden. Der Begriff Schlüsselqualifikationen wurde zunächst in den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts von Dieter Mertens geprägt. Er verstand unter Schlüsselqualifikationen jene Qualifikationen, die als „Schlüssel“ zur Erschließung von sich änderndem Fachwissen dienen können.

Nach Definition der Bildungskommission NRW (1995) sind Schlüsselqualifikationen ...

„... erwerbbar allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Strategien, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbereichen von Nutzen sind.“

21.5 Kompetenz

- Der Begriff Kompetenz wird in fünf Bereiche unterteilt.
- Sozialkompetenz
- Methodenkompetenz
- Selbstkompetenz
- Handlungskompetenz
- Medienkompetenzen

⁵¹ Pleimer & Wimer 1994, Seite 111

21.5.1 Bestandteile von Schlüsselqualifikationen

Nachfolgend werden die Bestandteile der Schlüsselqualifikation in verschiedene Kompetenzbereiche unterteilt und definiert.

- **Sozialkompetenz:**

Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die dazu befähigen, in den Beziehungen zu Menschen situationsbezogen richtig zu handeln:

- Kommunikationsfähigkeit
- Einfühlungsvermögen
- Kooperationsfähigkeit
- Emotionale Intelligenz
- Konfliktfähigkeit

- **Methodenkompetenz:**

Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, indem sie die Planung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen:

- Analysefähigkeit
- Denken in Zusammenhängen Abstraktes u. vernetztes Denken
- Kreativität
- Rhetorik
- Lernbereitschaft

- **Selbstkompetenz (Individualkompetenz, Personenkompetenz, Humankompetenz):**

Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zur Welt und insbesondere zur Arbeit ausdrückt. Persönlichkeitseigenschaften, die nicht nur im Arbeitsprozess Bedeutung haben:

- Leistungsbereitschaft
- Mobilität
- Kreativität
- Motivation
- Anpassungsfähigkeit
- Zuverlässigkeit
- Flexibilität
- Engagement
- Ausdauer
- Belastbarkeit

- **Handlungskompetenz:**

Die Schnittmenge dieser Kompetenzbereiche ist die individuelle Handlungskompetenz einer Person. Kompetenz bedeutet in diesem Zusammenhang die Befähigung eines Menschen, sich situativ angemessen zu verhalten, selbstverantwortlich Probleme zu

lösen, bestimmte Leistungen zu erbringen und mit anderen Menschen angemessen umzugehen, auf der Basis eines erfolgreichen Lernprozesses.

- Medienkompetenz:

Bei der Medienkompetenz geht es darum, dass sich Personen in der heutigen Wissensgesellschaft als mündige und reflektierte Bürger einbringen können.

- Nutzung
- Analyse
- Auswahl
- Bewertung
- Gestaltung

21.6 Forschungsergebnisse im Bereich Kompetenzen

Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass es große Unterschiede im Kompetenzbereich der Lehrlingsausbildung zwischen dem Schweizerischen, dem Österreichischen und dem Deutschen System gibt. Aufgrund der PISA Studienergebnisse wurden verstärkt Reisen von Verantwortlichen nach Finnland unternommen, um die Stärken und Schwächen der entsprechenden Ausbildungssysteme zu vergleichen.⁵² Die Signale jener Untersuchungen zeigen eine Tendenz zu geringerer Qualität der Ausbildung. Dies spiegelt sich in der Lockerung der Anforderungen an Ausbilder wieder. Aus den PISA Ergebnissen kann man indirekt eine breite Streuung der Grundkompetenzen von Lehrlingen orten, eine objektive Dokumentation liegt jedoch nicht vor.⁵³

Folgende Aspekte untermauern die Anzeichen:

„...dass das österreichische System der Lehrlingsausbildung gegen ein internes upgrading in Richtung von mehr Allgemeinbildung und mehr Theorie besonders resistent ist.“⁵⁴

Folgende Argumentationen stützen den oben angeführten Mechanismus:⁵⁵

Die informelle Ausbildungskomponente ist im Vergleich mit dem deutschen Ausbildungssystem höher. Die Anbindung des österreichischen Lehrlingsausbildungssystems

⁵² Vgl. Lassnig 2006, S. 1-4

⁵³ Vgl. Lassnig 2006, S. 1-4

⁵⁴ Lassnig 2006, S. 3

⁵⁵ Vgl. Lassnig 2006 S. 3

an weiterführende Ausbildungen ist viel schwächer als jenes in Deutschland und der Schweiz. Übergänge in die FH zeigen dies auf. Der Zugang in die Lehrlingsausbildung erfolgt in Österreich oft über den Beginn einer BHS im 9. Schuljahr. Dies hat zur Folge, dass junge Menschen relativ unvorbereitet in die Arbeitswelt übertreten, da wertvolle Vorbereitungszeit durch das Absitzen der Unterrichtseinheiten in berufsbildenden höheren Schulen verloren geht. Hier übernehmen die Eltern zu wenig Verantwortung für die Zukunft ihrer Kinder, da sie deren Kenntnisse und Fähigkeiten zu oberflächlich hinterfragen. Scheitern diese im Mittelschulbereich an der so genannten „Auslese“, müssen sie einen Lehrberuf erlernen. Viele der zukünftig Auszubildenden fühlen sich in dieser für sie überaus wichtigen Zeit der Entwicklung falsch verstanden. Der Polytechnische Lehrgang, als 9. Schulstufe, versucht mit seinen Inhalten eine Brücke zum Lehrberuf zu schlagen, besitzt jedoch als Schultyp kein Vertrauen bei den Entscheidungsträgern, den Eltern, da diese versucht sind aus ihrer Sicht bessere Zukunftsmöglichkeiten für ihre Kinder zu schaffen. Deutsche Modelle wie etwa Lerninseln spielen in Österreich eine viel geringere Rolle. Im Österreichischen Ausbildungssystem sind deutliche Widerstände gegen die Verstärkung von allgemein bildenden Elementen zu spüren. Anzuführen ist der Widerstand gegen eine Verstärkung des Fremdsprachenunterrichts. Aufgrund der steigenden Zahlen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist anzunehmen, dass es wertvoll wäre nicht nur den Pflichtgegenstand „Berufsbezogenes Englisch“ zu verstärken, sondern alternativen Sprachunterricht (Serbisch, Kroatisch, Rumänisch) umzusetzen. Im industriellen Bereich ist zu beobachten, dass die Auszubildenden zu einem hohen Prozentsatz (etwa 95 %; Erfahrungswert des Autors) die deutsche Sprache mündlich und schriftlich beherrschen, da sie im deutschsprachigen Raum aufgewachsen sind. Zusätzlich sprechen sie meist weitere 2 bis 3 Sprachen fließend. Ein für die Wirtschaft wertvolles Potential mit weitgehenden Möglichkeiten für den einzelnen Auszubildenden und für das jeweilige Unternehmen. Widerstände gegen die Verstärkung von allgemeinen Ausbildungselementen gibt es durch den Überhang der technisch- fachlichen Schwerpunkte im Berufsschulbereich. Die Schulaufsicht versucht verstärkt alternative Unterrichtsmethoden in Fachgegenständen „vorzuschreiben“, um ebenso im fachtheoretischen Unterricht zusätzlich soziales Lernen zu fördern.

22 Kompetenzen

LESEKOMPETENZ Mittlere Anzahl der Testschüler pro Schule			MATHEMATIK Mittlere Anzahl der Testschüler pro Schule			NATURWISSENSCHAFT Mittlere Anzahl der Testschüler pro Schule		
Schul- sparte	Test- Schüler	Schulen	Schul- sparte	Test- Schüler	Schulen	Schul- sparte	Test- Schüler	Schulen
APS	11	67	APS	6	66	APS	6	65
AHS	27	35	AHS	15	35	AHS	15	35
BS	25	36	BS	14	36	BS	14	36
BMS	26	28	BMS	15	28	BMS	15	28
BHS	31	47	BHS	17	47	BHS	17	47
Total	22	213	Total	12	212	Total	13	212

Abbildung 16; PISA, Grafik:

Bei der Auswahl von Lehrlingen durch die Unternehmen spielt die Vorbildung der Jugendlichen eine wesentliche und entscheidende Rolle. Es entsteht ein Selektionseffekt, da aus Sicht der Lehrbetriebe viele der zukünftig Auszubildenden als ungeeignet erscheinen.

Von vielen Seiten wird vorgeschlagen,

... „das Kompetenzniveau dieser Jugendlichen zu verbessern, anstatt sich mit Teilqualifikationen zufrieden zu geben.“⁵⁶

Die Lösungen liegen in den Maßnahmen die gesetzt werden müssten, um die Qualifikationen anzuheben, was insofern schwierig erscheint, da eine große Gruppe dieser Jugendlichen Jugendliche mit Migrationshintergrund darstellen.

Mögliche Ansätze zur Veränderung der Situation:⁵⁷

- Differenzierung mit geringeren Anforderungen innerhalb der Lehrlingsausbildung (könnte jedoch zu einem Abschluss mit geringeren Qualifikationen führen).
- Differenzierung mit höheren Anforderungen innerhalb der Lehrlingsausbildung; ist verbunden mit höheren Kosten.

⁵⁶ Lassnig 2006 S. 9

⁵⁷ Vgl. Lassnig 2006, S. 3

- Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen in Richtung Allgemeinbildung.
- Besonderer Umgang mit benachteiligten Jugendlichen; führt zur Ausgrenzung, möglicherweise auch zur Diskriminierung.
- Geeignete Budgetsituationen im Sinne von Kostenteilung schaffen, um individueller auf soziale Unterschiede und unterschiedlichen Ausbildungsstandards von Jugendlichen reagieren zu können.

22.1 Funktionen und Kompetenzen der Berufsschullehrer

Die Hauptaufgabe eines Berufsschullehrers ist die Unterrichts- und Erziehungsarbeit. Die Hauptfunktionen eines Berufsschullehrers sind die unterrichtsfachlichen, erzieherischen und administrativen Aufgaben. Zusätzliche Funktionen entstehen dem Berufsschullehrer nach Bedarf. Erforderlichenfalls leistet der Lehrer in seiner Funktion die Aufgaben als Klassevorstand, Werkstätten- oder Bauhofleiter, Kustos oder Fachkoordinator ab. Weitere Funktionen entstehen bei der Übernahme von Aufgaben innerhalb einer Prüfungskommission oder bei Konferenzen. Zusätzlich übernimmt der Berufsschullehrer in seiner Funktion, nach Maßgabe der Dienstenteilung, die Aufsicht über die Schüler. Diese Funktionen sind im SchUG (Schulunterrichtsgesetz) geregelt.

Beispiel:

Schulunterrichtsgesetz: Klassenvorstand

§ 54. (1) An Schulen, an denen der Unterricht durch Fachlehrer erteilt wird, hat der Schulleiter für jede Klasse einen Lehrer dieser Klasse als Klassenvorstand zu bestellen.

(2) Dem Klassenvorstand obliegt für seine Klasse in Zusammenarbeit mit den anderen Lehrern

- die Koordination der Erziehungsarbeit,
- die Abstimmung der Unterrichtsarbeit auf die Leistungssituation der Klasse und die Belastbarkeit der Schüler,
- die Beratung der Schüler in unterrichtlicher und erzieherischer Hinsicht,
- die Pflege der Verbindung zwischen Schule und Erziehungsberechtigten,
- die Wahrnehmung der erforderlichen organisatorischen Aufgaben sowie
- die Führung der Amtsschriften.

(3) An Schulen mit Klassenlehrersystem kommen die Aufgaben des Klassenvorstandes dem Klassenlehrer zu.

(4) An den berufsbildenden höheren Schulen tritt an die Stelle der Bezeichnung Klassenvorstand die Bezeichnung Jahrgangsvorstand.

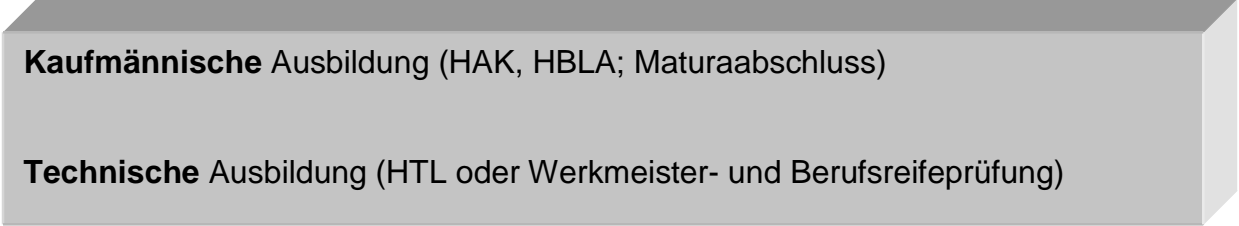
Abbildung 17; Schulunterrichtsgesetz, Auszug

Aufgrund der vielseitigen und vielschichtigen Funktionen eines Berufsschullehrers und Lehrers allgemein, muss das Amt eines Berufsschulpädagogen von ausgeprägten Kompetenzen getragen werden. Die Schlüsselqualifikationen müssen ein breites Spektrum umfassen, wobei es sicher nicht genügt nur den technisch- fachlichen und sachlichen Bereich gänzlich abzudecken.

Der Berufsschullehrer muss im sozialen Umgang, sowie im Konfliktlösungsbereich große Fähigkeiten aufweisen, um die alltäglich auftretenden Aufgaben ordnen zu können. Er muss ein Fehlerlösungspotential im sozialen Umgang mit Menschen allgemein und jungen Menschen im Besonderen besitzen, da die auftretenden Probleme meist eine rasche Lösung, oder Möglichkeiten von Lösungsansätzen, fordern

Begleitet werden die Kompetenzen eines Berufsschullehrers von der Fähigkeit objektiv zu denken und zu bewerten. Dies betrifft nicht nur die Notengebung, sondern vor allem das verknüpfte Denken zwischen praktischer und theoretischer Ausführung in der dualen Berufsausbildung. Die fachlichen und sachlichen Kompetenzen eines Berufsschullehrers leiten sich von seinen langjährigen beruflichen Erfahrungen ab.

Theoretische Ausbildung eines Berufsschullehrers:



Kaufmännische Ausbildung (HAK, HBLA; Maturaabschluss)

Technische Ausbildung (HTL oder Werkmeister- und Berufsreifeprüfung)

Abbildung 18; Ausbildung Berufsschullehrer

22.2 Funktionen und Kompetenzen der Direktion (Leitung)

Die Funktionen eines Schulleiters (Direktor) sind im Schulunterrichtsgesetz § 56 geregelt.

Beispiel:

Schulunterrichtsgesetz:

Schulleiter

- § 56.** (1) Der Schulleiter ist zur Besorgung aller Angelegenheiten nach diesem Bundesgesetz zuständig, sofern dieses nicht die Zuständigkeit anderer schulischer Organe oder der Schulbehörden festlegt.
- (2) Der Schulleiter ist der unmittelbare Vorgesetzte aller an der Schule tätigen Lehrer und sonstigen Bediensteten. Ihm obliegt die Leitung der Schule und die Pflege der Verbindung zwischen der Schule, den Schülern und den Erziehungsberechtigten, bei Berufsschulen auch den Lehrberechtigten.
- (3) Der Schulleiter hat die Lehrer in ihrer Unterrichts- und Erziehungsarbeit (§ 17) zu beraten und sich vom Stand des Unterrichtes und von den Leistungen der Schüler regelmäßig zu überzeugen.
- (4) Außer den ihm obliegenden unterrichtlichen, erzieherischen und administrativen Aufgaben hat er für die Einhaltung aller Rechtsvorschriften und schulbehördlichen Weisungen sowie für die Führung der Amtsschriften der Schule und die Ordnung in der Schule zu sorgen. Für die Beaufsichtigung der Schüler im Sinne des § 51 Abs. 3 hat er eine Dienstenteilung zu treffen. Er hat dem Schulerhalter wahrgenommene Mängel der Schulliegenschaften und ihrer Einrichtungen zu melden.
- (5) Pflichten, die dem Schulleiter auf Grund von anderen, insbesondere von dienstrechtlichen Vorschriften obliegen, bleiben unberührt.
- (6) In Schulen, an denen ein ständiger Stellvertreter des Schulleiters bestellt ist, hat dieser den Schulleiter bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen.
- (7) In Schulen, in denen ein Lehrer zur Unterstützung des Schulleiters bestellt wird, obliegt ihm die Wahrnehmung jener Verwaltungsaufgaben, die in engem Zusammenhang mit der pädagogischen Arbeit in der Schule stehen.
- (8) An ganztägigen Schulformen, in denen ein Lehrer oder Erzieher zur Unterstützung des Schulleiters bezüglich des Betreuungsteiles bestellt wird (Leiter des Betreuungsteiles), obliegt ihm die Wahrnehmung jener Verwaltungsaufgaben, die in engem Zusammenhang mit diesem Bereich der Schule stehen; die diesem Lehrer einzeln obliegenden Pflichten können generell durch Dienstanweisung des zuständigen Bundesministers oder im Einzelfall durch den Schulleiter festgelegt werden.

Abbildung 19; Schulunterrichtsgesetz, Auszug

Die Tätigkeitsfelder eines Schulleiters können in einen pädagogischen Bereich und einen Managementbereich gegliedert werden. Ist einem Schulleiter aufgrund der Größe der Schule ein Stellvertreter zugeteilt, so können diese Aufgaben geteilt betrachtet werden. In der Praxis übernehmen beide übergreifend jene Bereiche, um gemeinsam die anfallenden Probleme zu bearbeiten und zu lösen. Berufsschulen sind gewachsene Institutionen. Direktoren werden aus den eigenen Reihen der Berufsschullehrer bestellt. Ein Kriterium bei der Bestellung eines Schulleiters ist die Ableistung eines Assessments, das von einer objektiv bestellten Kommission bewertet wird. Weiters sind bei der Bestellung von Schulleitern politische Institutionen eingebunden, um objektiv für den fachlich und sachlich kompetentesten Anwärter zu entscheiden.

Für die Zukunft drängt sich die Frage auf, ob die Leitertätigkeit an Berufsschulen nicht geteilt durchgeführt werden kann. Die pädagogische Frage erfordert bereits zur Gegenwart neue Überlegungen, da vermehrt integrative Elemente in die Berufsschule gebracht werden, die eine gesonderte pädagogische Zugangsweise erfordern.

Der Bereich der Sonderpädagogik stellt besonders für die Leitung einer Berufsschule neue Herausforderungen, da weder die ausgebildeten Berufsschulpädagogen (Diplompädagogen), noch die Schulleiter in diesem Bereich über Ausbildungen verfügen. Es ist hier nicht nur die sicherheits- und qualitätsrelevanten Fragen aufzunehmen und für die Berufsschule abzuklären.

Es drängt sich die Leiterfunktion als Managementfunktion auf.

23 Prozesse und Systeme im Bildungssystem

Ein wesentlicher und übergreifend wichtiger Bereich von Unternehmen ist die Qualitätssicherung. Die Hauptverantwortung der Qualitätssicherung liegt in der Leitung. Die Leitung erstellt in der Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement und diese wiederum mit der Belegschaft das Leitbild des Unternehmens. Leitbilder bestimmen den Weg eines Unternehmens und bieten eine klare Ausrichtung, wobei Leitbilder übergeordnet motivierende Funktionen besitzen. Im Bildungswesen nimmt die Sicherung der Qualität immer mehr Einfluss auf die Umsetzung der Bildungsinhalte. Die Berufsschulen in Österreich besitzen ebenfalls ein derartiges Leitbild.

Motto: Ihr Erfolg ist unser Ziel

Dieses Motto gilt als pädagogischer Auftrag, in dem die Berufsschulen die Bildungsarbeit und die Qualität ausrichten und definieren. Weiters unterstreicht dieses Motto die Verantwortung und Verpflichtung für das Ansehen und die Qualität der österreichischen Berufsschule innerhalb der dualen Ausbildung. Zusätzlich betont das Motto das Engagement der österreichischen Berufsschule, gemeinsam mit dem Lehrberechtigten und den in das duale Ausbildungssystem eingebunden Institutionen, den beruflichen und persönlichen Erfolg der Lehrlinge zu ermöglichen und zum besten Niveau zu führen.

23.1 Qualitative Forderungen an die Schulausbildung

Qualitative Forderungen an die Schulleitung, bei der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten,⁵⁸ sind:

- 74 %der befragten Unternehmen der Auffassung, dass die Vermittlung von Eigeninitiative während der Schulzeit erstrebenswert wäre
- 67 %geben an, dass die EDV Anwendungskenntnisse besonders wichtig sind
- 61 %fordern mehr Leistungswillen von den jeweiligen Auszubildenden
- 60 %stellen den Teamgeist bzw. die Teamfähigkeit an die erste Stelle.
- 48 % stellen Mathematik an die oberste Stelle der Kenntnisse und Fertigkeiten.

⁵⁸ Vgl. Arbeit der Zukunft: Einschätzung der Arbeits- und Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus Sicht der Unternehmen (Empirische Studie für Wien, Niederösterreich und Burgenland) ITK, Institut für Trendanalysen und Krisenforschung, S. 6ff.

- 36 % fordern Kenntnisse der deutschen Sprache
- 34 % fordern ein höheres Maß an Konfliktfähigkeit
- 33 % verlangen bessere Kenntnisse in Wirtschaft und Politik
- 32 % wünschen größere Kreativitätsbereitschaft
- 30 % vermissen Disziplin

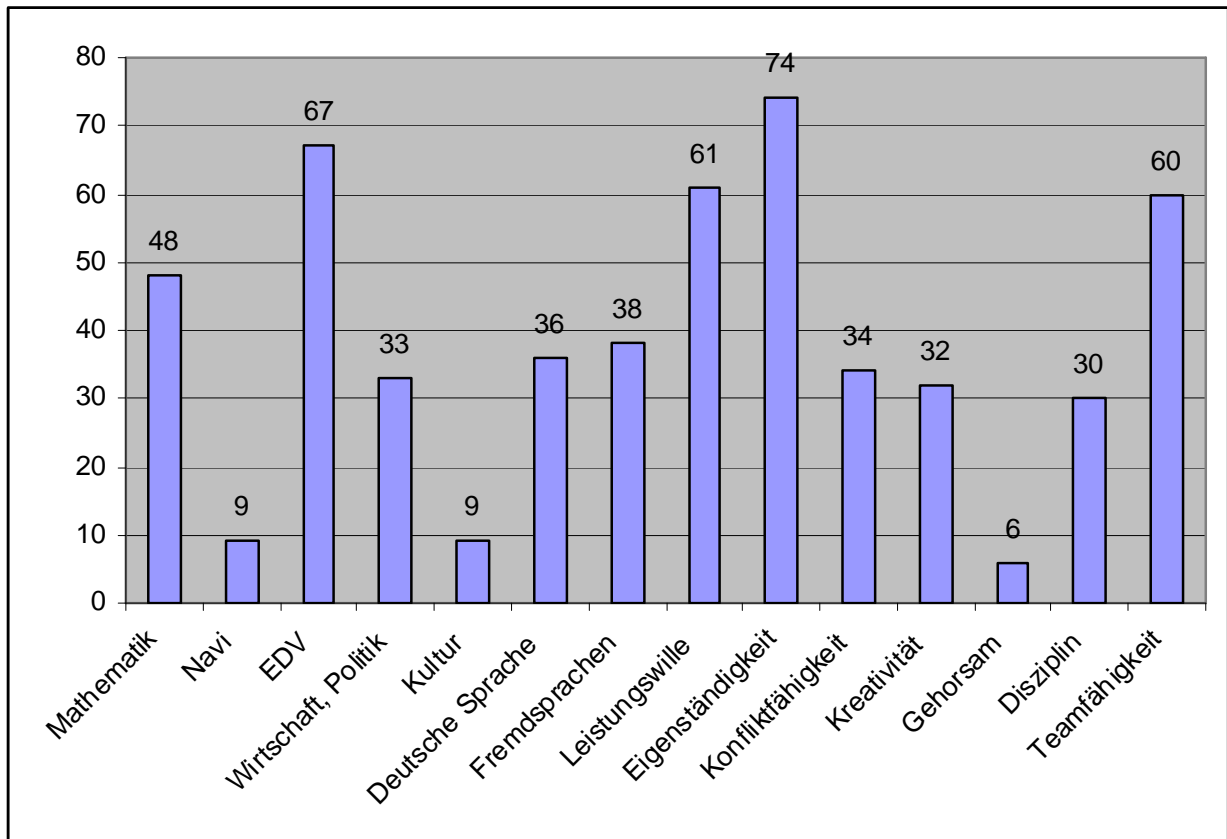


Abbildung 20; Kenntnisse und Fähigkeiten während der Schulzeit

23.2 QM Systeme im Bereich Berufsbildung

Das Unterrichts- und Schulleben ist aufgrund der Veränderungen der Technologien (Personal Computer, CNC gesteuerte Maschinen, mediale Schultafeln, Touch Screens, Handy, etc.) einer starken sozialpädagogischen Veränderung ausgesetzt. Die Anforderungen an die Lehrer werden immer professioneller und komplexer. Die Schüler sind globaler auf die Herausforderungen der Umwelt und der Arbeitswelt vorzubereiten.

Es ist notwendig eine breitere Absicherung der Qualität im Ausbildungssystem zu schaffen. Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (Sektion Berufsbildung) fasst unter der Bezeichnung QIBB (Qualitätsintensive Berufsbildung) die Leitbilder der Berufsschule zusammen.

Diese Initiative bindet alle Schularten sowie alle Ebenen der Schulverwaltung (Schule, Landesschulräte, Bundesministerium) ein.

Verbindliche Elemente der QIBB sind⁵⁹

- Leitbild der Sektion II Berufsbildung
- Leitbild der Schulart
- Schlüsselprozesse
- Qualitätsmatrix
- Basisübereinstimmung hinsichtlich des Schulprogramms, Management & Performance Review und der Evaluierungselemente
- Unterstützung durch Pädagogische Institute und der Pädagogischen Hochschule

Das Leitbild⁶⁰ der Österreichischen Berufsschulen:

- dokumentiert die Qualitätsarbeit für den schulischen Bereich der dualen Berufsausbildung
- bündelt die Qualitätsinitiativen der österreichischen Berufsschulen zum gemeinsamen Qualitätsprozess
- bindet alle in der dualen Ausbildung tätigen Personen und Institutionen als Mitverantwortliche für die Ausbildungsqualität und den Ausbildungserfolg ein Artikel 14 Abs. 5a Bundesverfassungsgesetz:

„Demokratie, Humanität, Solidarität, Friede und Gerechtigkeit sowie Offenheit und Toleranz gegenüber den Menschen sind Grundwerte der österreichischen Schule, auf deren Grundlage sie der gesamten Bevölkerung, unabhängig von Herkunft, sozialer Lage und finanziellem Hintergrund, unter steter Sicherung und Weiterentwicklung bestmöglicher Qualität ein höchstmögliches Niveau sichert.“⁶¹

⁵⁹ Vgl. Meschnigg 2006

⁶⁰ Vgl. Meschnigg 2006

⁶¹ Meschnigg 2006

7 Qualitätsfelder



Abbildung 21; ÖBS Österreichische Berufsschulen

23.3 Prozesse im österreichischen Ausbildungssystem

Es werden die Institutionen auf den Ebenen Ministerium, Landesschulrat, Berufsschule, Unternehmen und der Kammer für Arbeiter und Angestellte unterschieden. Diese Institutionen sorgen für die entsprechenden Vorraussetzungen, um die rechtlichen Grundlagen zu schaffen, damit eine qualitätsgesicherte Lehrlingsausbildung durchgeführt werden kann. Voraussetzung für funktionierende Institutionen sind nachvollziehbare Prozesse.

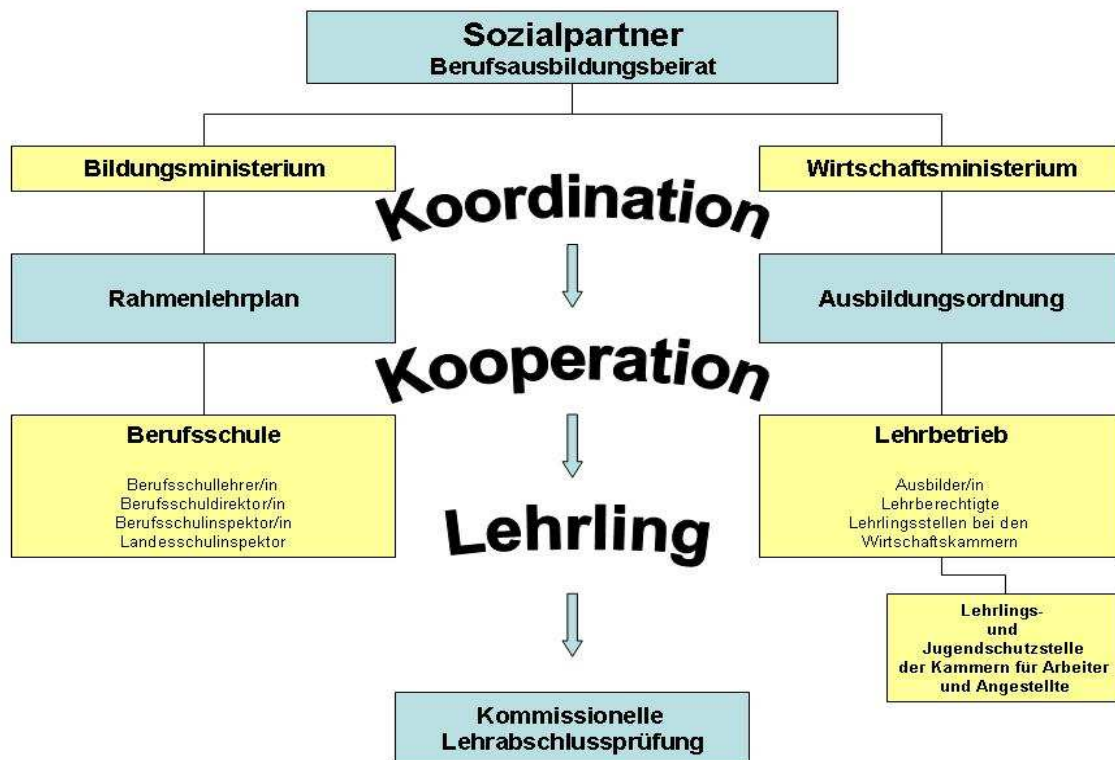


Abbildung 22; Institutionen der ÖBS

23.4 Messbare Prozesse im Ausbildungssystem

Es sind die Veränderungen in der Wirtschaft, die nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage operieren, die Auswirkungen auf die Veränderungen der Berufsbilder haben. In jüngster Vergangenheit wurden viele Berufe umstrukturiert oder neu geschaffen, um den Anforderungen der Wirtschaft zu genügen. Veränderungen der Geburtenrate, die Mitteleuropa einen Rückgang bescheinigen und prognostizieren, bringen weit reichende Veränderungen in die Ausbildungsbereiche. Trends, wie das Streben nach höherer Ausbildung, bringen vermehrt Jugendliche in die Unterstufe von Mittelschulen, wobei der Wirtschaft Auszubildende zurückbleiben, die im Durchschnitt ein niedrigeres Niveau bezüglich ihrer fachlichen und oft auch sozialen Kompetenzen vorzuweisen haben. Diese Erkenntnisse führten und führen zu immensen Veränderungen in der Lehrlingsausbildung.

Frage:

Über welche fachlichen, wie sozialen Kompetenzen, verfügt Jugendliche am Beginn ihrer Lehrzeit, wie ist ihr Zuwachs und welche Erfolge sind bei der Lehrabschlussprüfung sichtbar?

Diese Ergebnisse führen weiter zu der Frage:

Was kann unternommen werden, um die geforderten Kompetenzen in Grundschulen zu fördern?

Da das Bildungssystem pädagogisch, aufgrund massiver sozialer Veränderungen, mehrheitlich an ihre Grenzen stößt, Erziehungsmaßnahmen statt Bildungsangebote intensiviert werden, müssen Fehler in Prozessen über subjektive und objektive Messmethoden aufgezeigt und sichtbar gemacht werden. Das Suchen von Schuldigen im System darf nicht im Mittelpunkt stehen. Es gilt den gesellschaftlich- sozialen Grundproblemen, wie zum Beispiel sinkende Geburtenraten, Lehrlinge mit Migrationshintergrund, integrativ unterstützte Lehrlinge, entgegenzutreten und Lösungsmodelle zu entwickeln.

23.4.1 Messung der Leistungen in Berufsschule und Betrieb

Die messbaren Prozesse im Ausbildungssystem werden in der Berufsschule durch das Notensystem bestimmt und dienen ausschließlich zur Leistungsbeurteilung der auszubildenden Lehrlinge. Die Beurteilung der geforderten Leistungen erfolgt durch die Überprüfung der Lernziele in den einzelnen Gegenständen. In Form des Jahres- und Abschlusszeugnisses ist die Leistungsfähigkeit des Lehrlings im theoretischen und praktischen Bereich der Schule dokumentiert. Die Messbarkeit des Zuwachses der einzelnen zu erwerbenden sozialen Kompetenzen, die von der Gesellschaft und der Wirtschaft gefordert werden, ist bezüglich des jeweiligen Auszubildenden nicht dokumentiert.

Fragen:

Wie können die besonderen, speziell erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, sowie die Kreativität, Disziplin, Ehrgeiz und Einsatzbereitschaft eines ausgebildeten Facharbeiters objektiv ermittelt werden?

Wie können Zwischenergebnisse, während der Ausbildungszeit geliefert werden, bzw. wie kann ein Zuwachs sichtbar gemacht und dokumentiert werden?

Die Ermittlung des Erkenntniszuwachses im dualen Ausbildungssystem bezüglich der persönlichen Fähigkeiten der Lehrlinge erfolgt schriftlich und/oder mündlich im Gespräch und ist von subjektiven Bewertungseinflüssen durch den Prüfer geprägt. Ein weiteres Messinstrument, ist die Lehrabschlussprüfung, die aus einem praktischen und theoretischen Teil besteht. Hier werden das praktische Geschick, sowie die fachliche Kompetenz eines zukünftigen Facharbeiters gemessen und bewertet. Auf die praktische Überprüfung aufbauend wird ein Fachgespräch vor einer aus mehreren Prüfern bestehenden Kommission geführt. Die theoretische Facharbeiterprüfung gibt Aufschluss auf das fachtheoretische Basiswissen des Prüflings und fordert ein hohes Maß an eigenständiger Sachverständigkeit ab.

23.4.2 Messung der Leistungen in Unternehmen

Weitere Messinstrumente im Ausbildungssystem erfolgen mittels Überprüfung der Leistungen im jeweiligen Unternehmen des Auszubildenden. Es erfolgen Messungen auf theoretischen und praktischen Gebiet, um Fehler, oder Versäumnisse, aufzuzeigen und zu verbessern. Über zusätzliche Lerneinheiten und Wiederholungen wird versucht, Fortschritte in den Resultaten zu erwirken. Es werden die sozialen Fähigkeiten der Lehrlinge gefördert, in dem die Auszubildenden mit den einzelnen Teilbereichen des Betriebes vertraut gemacht werden. Sie bleiben dafür für bestimmte Zeit in der entsprechenden Abteilung. Soziale Kontakte und Konfliktsituationen sind zur Erlernung des eigenen Konfliktmanagements unbedingt notwendig.

Frage:

Wie kann der Zuwachs an Kompetenz der Lehrlinge im eigenen Unternehmen gemessen und beurteilt werden, um auf mögliche Fehler oder Probleme reagieren zu können?

Viele Betriebe versuchen über Sozialberatung Einfluss auf Störungen in laufende Prozesse, im positiven Sinn, zu nehmen. Ständige Evaluierungen im System finden eher selten statt.

23.4.3 Überprüfung von Prozessen durch die Schulaufsicht

Die Überprüfung der Prozesse an Berufsschulen findet in regelmäßigen Abständen durch die Schulaufsicht statt. Die Überprüfung erfolgt unter Aufsicht des Landesschulinspektors, der wiederum von den zuständigen Berufsschulinspektoren begleitet wird. Diese Überprüfungen kommen einem Audit sehr nahe, wobei der Schwerpunkt der Schulinspektionen auf die Nachvollziehbarkeit der jeweils beobachteten Unterrichtseinheiten und der Dokumentation aller abgeleisteten Aufgaben der Schuladministration hinausläuft.

Nachvollziehbare Einzelprozesse sind:

- Lehreradministration:

Ist das Klassenbuch ordentlich geführt und am neuesten Stand; Anwesenheit der Schüler, Fehlende, sind die Tagesthemen eingetragen und mit der Lehrstoffverteilung konform.

- Unterrichtseinheit:

Ist für jeden Gegenstand eine Unterrichtsvorbereitung vorhanden, gibt es für jede Unterrichtseinheit eine Stundenskizze (Eingangsvorraussetzungen der Schüler, Stundenverlauf, Unterrichtsziele, verwendete Unterrichtsmittel und Methoden).

Die Schulaufsicht überprüft weiters die Vorgehensweise der Direktion in Bezug auf Personalbereitstellung und Planung (Stundenplan und Lehrstoffverteilung). Die Messung (Überprüfung) dieser Prozesse erfolgt angekündigt und in zweierlei Hinsicht. Zum einen wird in die Lehreradministration stichprobenartig durch den Inspektor Einsicht genommen und auftretende Lücken dokumentiert. Diese Fehler sind objektiv messbar, da es ausschließlich um vorhandene oder nicht vorhandene Eintragungen im Klassenbuch geht.

Es kann sehr schnell eine Lücke (Fehler) im System gefunden und aufgezeigt werden. Die Ursachen jedoch für ein Nichtvorhandensein von geforderten Eintragungen in das Dokument Klassenbuch können unterschiedlich sein. Es gilt allgemein als überaus schwierig und zeitraubend Klassenbücher auf dem aktuellen Stand zu halten, da es die

Regel ist, dass sich Klassen während des Unterrichtstages nicht am selben Ort (Klassenzimmer) befinden, sondern zum praktischen Unterricht oder ins Labor wandern.

Aufwendige Klassenraumplanungen versuchen die Wege und Zeiten zwischen den Unterrichtseinheiten zu verkürzen, bzw. Räume nicht einer Doppelbelegung auszusetzen. Hier finden sich immer wieder komplexe Verknüpfungen in der Prozessabwicklung. Zweitens wird der Unterrichtsverlauf vom zuständigen Inspektor beurteilt und subjektiv in Gesprächsform diskutiert. Es gibt in weiterer Folge eine schriftliche Dokumentation in der die zu behebenden Fehler aufgezeigt werden.

Die Direktion einer jeweiligen Berufsschule ist aufgefordert in entsprechender Frist auf die ebenfalls unterbreiteten Lösungsvorschläge zu reagieren. Es wird die Frage aufgeworfen, ob diese Vorgehensweise der Überprüfung eine Auswirkung auf eine Veränderung im Schulsystem mit sich bringt, da die für das System entscheidenden Fehler in der schulischen Ausbildung nicht ans Tageslicht geführt werden. Es wird ein sich selbst regelndes System gelebt. Das Schulsystem, auch das duale Ausbildungssystem grenzt ihre Zuständigkeiten und Prozesse voneinander ab und verhindert so eine übergreifende wirksame Kontrolle und Veränderung. Die entsprechenden Auswirkungen möglicher Prozessfehler in der Koordination und der Kooperation im Ausbildungssystem werden durch mangelnde und fehlende fachliche und soziale Kompetenzen am Lehrling sichtbar.

24 Projektmanagement im Berufsschullehrerbereich

24.1 Steuerung und Umsetzung von Projekten

Die Steuerung und Umsetzung von Projekten wird über den Landesschulrat gefördert und in den Ausbildungsbereich von Lehrern und Schülern mit eingebracht. Jährlich werden von Berufsschullehrern Projekte erarbeitet und umgesetzt. Die Projektaufsicht hat dabei ein Landesberufsschulinspektor oder der Berufsschulinspektor. Zusätzlich kann der Leiter einer Berufsschule über ein Projekt seiner Schule betreffend die Projektaufsicht haben. Die einzelnen Projekte werden von den Berufsschullehrern abgewickelt und zur Umsetzung gebracht. Bei Projekten, die von den Schülern angestrebt werden, hat der betreuende Lehrer die Projektaufsicht. Für die Lenkung und Steuerung von Projekten ist der Projektleiter verantwortlich.

24.2 Umgang mit Projekten im Ausbildungssystem

Das Ausbildungssystem der Berufsschullehrer orientiert sich hinsichtlich Projektabwicklung an der Qualitätssicherung und am Qualitätsmanagement. Projekte werden verordnet und entstehen nicht aus der Ideenfindung heraus. Die Suche nach der Fehlerursache mit verschiedenen Methoden (z.B. Brainstorming) ist immer noch nicht ausreichend etabliert. Der Umgang mit Prozessen ist mangelhaft, die Zerlegung der zu prüfenden oder messbar zu machenden subjektiven und objektiven Problemstellungen nur bedingt vorhanden. Projekte werden von den interessierten Lehrern ausschließlich in deren Freizeit abgewickelt, da es rechtlich nicht möglich ist, Projekte in der Schulzeit, das heißt in der Dienstzeit, während der Unterrichtszeit, durchzuführen und zu bearbeiten. Während der Unterrichtszeit sind die Schüler zu beaufsichtigen. Es besteht Aufsichtspflicht.

Die vielfältigen und zeitraubenden Tätigkeiten und Aufgaben eines Projektes werden von Projektteams, die aus Berufsschullehrern bestehen, in den einzelnen Pausen, zwischen den Unterrichtseinheiten, organisiert, müssen bei offen stehenden Klassenzimmertüren (Aufsichtspflicht) besprochen und an Abenden, oder Wochenenden an privaten Orten ihre Fertigstellung finden. In den so genannten Freistunden muss sich der Berufsschullehrer um die Vorbereitungen der Unterrichtseinheit kümmern und die Mitar-

beitsüberprüfungen der Schüler korrigieren. Für Projektstätigkeiten werden dem Berufsschullehrer keine Arbeitsstunden verrechnet. Daher sind die Projektabwicklung, die Projektdurchführung und die Projektdokumentation allgemein als mangelhaft zu betrachten, weil einerseits die entsprechende Ausbildung im Projektmanagement nicht vorhanden, andererseits die Gegebenheiten zur Projektbearbeitung demotivierend und eines Projektes nicht würdig sind. Projekte, die von Berufsschullehrern bearbeitet wurden, waren Themenbereiche bezüglich Leistungsbeurteilung. Als Projektergebnis wurden Lösungsansätze für die Gegenwart und der Zukunft gefordert. Zu diesem Thema wurde jede Berufsschule der Steiermark aufgefordert, ein Projektteam zu entsenden, eine Innovation zu entwerfen und als Projekt umzusetzen. Die Umsetzung der Projekte wurde von der Projektaufsicht überwacht und mit entsprechenden Meilensteinen versehen. Nach einem Zeitraum von 240 Tagen wurden die fertigen und teilfertigen Projekte vor der Schulaufsicht vorgestellt und Fragestellungen (Podiumsdiskussion) unterzogen. Die Befragung erfolgte äußerst kritisch. Die Darstellung der einzelnen Projekte durch die Projektteams bezog sich vorwiegend auf den fachlichen Inhalt und die entsprechenden umgesetzten Innovationen. Nur 8 % der Teams vermochten auf die Einzel- und Gesamtkosten ihrer getätigten Leistungen verweisen, da im Einzelfall kein Projektmanagement geführt oder generell angedacht war.

Beispiel eines der Projekte (LBS – Knittelfeld):

Projekt IGEL (durchgeführt von der LBS – Knittelfeld) bedeutet:

- **I**nnovative
- **G**erechte
- **E**ffektive
- **L**eistungsbeurteilung

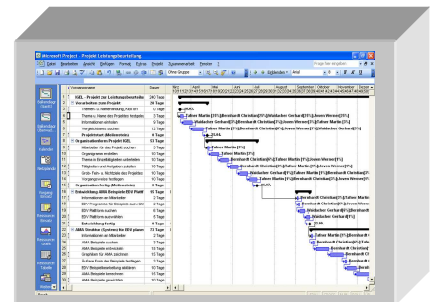


Abbildung 23, Igel – Logo, LBS Knittelfeld

Das Projekt soll als Ziel die Leistungsbeurteilung in den ersten Klassen des Lehrberufes Maschinenbautechnik, im Unterrichtsgegenstand Angewandte Mathematik, untersuchen und Möglichkeiten erarbeiten, wie Lehrer mittels EDV Unterstützung Schularbeiten und Mitarbeitüberprüfungen automatisiert zusammenstellen können, um zu einer ausgewogenen Beurteilung zu kommen.

Auszug durchzuführender Arbeiten im Projekt IGEL:

- Zusammenstellung des Projektteams
- Ideenfindung
- Lehrerkollegen zur Mitarbeit motivieren
- Verteilung der Tätigkeiten und Aufgaben
- Passendes EDV System eruieren (Kosten ermitteln)
- Struktur erstellen
- PM System erlernen und umsetzen
- Themen im Bereich Angewandte Mathematik der 1. Klasse auswählen
- Berechnungsbeispiele für Angewandte Mathematik 1. Klasse zusammenstellen
- Graphische Umsetzung der einzelnen mathematischen Beispiele
- Berechnungsbeispiele für das EDV System konfigurieren
- Beispiele durchrechnen, Ergebnisse bereitstellen, Fehler ausbessern
- Beispiele nach deren Schwierigkeitsgrad gewichten (leicht, mittel, schwer)

Als Endergebnis wurde vom Projektteam (11 Berufsschullehrer, Projektaufsicht, Projektleitung, Stellvertreter, Mitarbeiter) in Zusammenarbeit mit einem EDV Spezialisten eine EDV Plattform entwickelt, auf der 250 mathematische Beispiele (+ Ergebnisse) abrufbar bereitliegen. Der Lehrer kann bei Bedarf, entweder auf WEB Basis oder das schuleigene Intranet, innerhalb von wenigen Minuten eine Mitarbeitersüberprüfung oder Schularbeit zusammenstellen, die genug Ausgewogenheit besitzt, um zu einer gerechten Beurteilung zu kommen. Durch diese Form, dieses Beispiels einer Projektbearbeitung, soll laut Schulaufsicht, die Teamfähigkeit im Lehrapparat gefördert werden. Als Kritik muss angeführt werden, dass die Durchführung dieses Projektes auf Anweisung hin erfolgt ist und nicht auf freiwilliger Basis der Lehrer stattgefunden hat. Zur Abwicklung von Projekten im Berufsschulbereich kann ausgefolgt werden, dass ohne die entsprechende Ausbildung im Projekt- Qualitäts- und Prozessmanagementbereich, ohne das entsprechende Grundverständnis sämtlicher Beteiligten, generell keine professionelle Durchführung von Projekten möglich ist.

25 Innovation im Berufsschulbereich

25.1 Innovation als Begriff

Innovation wird definiert als Einführung von Neuem, Erneuerung oder Neuerung.

Allgemein wird unter dem Ausdruck der Innovation eine technische Neuerung verstanden, die eine Weiterentwicklung darstellt und somit die Begrifflichkeit auf den Bereich der Technologie reduziert. Heute nimmt der Begriff Innovation alle ökonomischen, sozialen, politischen, technologischen und auch kulturellen Neuerungen in sein Verständnis mit ein. Innovation ist außerdem ein Modewort geworden, das alles Moderne mit einschließt, um Aktualität und Zeitgeist zu verkörpern.⁶²

„Permanente Innovationsbereitschaft und die Innere Kraft zur kontinuierlichen Umsetzung von Neuerungen in die Alltagsroutine sind Kennzeichen eines zukunftsorientierten Berufsbildungssystems“⁶³

Die Innovation stellt als Idee eine Einmaligkeit dar. Infolgedessen kann eine Innovation ein Produkt ebenso, wie ein Organisationssystem oder ein Organisationsprinzip sein. Wie neu sich eine Innovation darstellt ist abhängig von der Perspektive des Betrachters. Sie kann einmalig für eine Person sein, für eine Gruppe, ein Land oder eine Nation. Sie kann neu für eine Familie sein oder die Gesellschaft. Sie kann eine Neuheit für eine Berufsschule sein oder für eine Gruppe von Berufsschullehrern.⁶⁴

Der Begriff Innovation aus der Sicht des Berufsschullehrers, als Beispiel und als Aufgabe gesehen...

„...neue Ansätze methodischer, didaktischer und curricularer Art kritisch aufzunehmen und zu verarbeiten, an der Entwicklung neuer Bildungsinhalte und an der Bestimmung von Bildungszielen teilzunehmen.“⁶⁵

⁶² Vgl. Herms 2000, S. 6

⁶³ Heinz in: Herms 2000, S. 13

⁶⁴ Vgl. Herms 2000, S. 6

⁶⁵ Herms 2000, S. 7

25.2 Innovationsdenken und Organisationsentwicklung

Um Innovationen und Veränderungen innerhalb eines Bildungssystems wie die der Berufsschule möglich zu machen, muss ihre Organisationsform bezüglich der ablaufenden Prozesse evaluiert werden. Es muss Organisationsentwicklung passieren, damit Innovationen so umgesetzt werden, dass eine auf längere Sicht wirksame Veränderung, im positiven Sinne, möglich wird.

„Organisationsentwicklung in Schulen ist eine zusammenhängende, systematisch, geplante Anstrengung zum Zweck der Selbstanalyse und Erneuerung. Die Maßnahmen sind vor allem auf Änderungen formaler und informeller Verfahren, Prozesse, Normen und Strukturen gerichtet und bedienen sich haltungsbildender Begriffe und Methoden. Das Ziel der Organisationsentwicklung sind sowohl die Bedürfnisse des einzelnen als auch die Verbesserung der Funktionsfähigkeit und der Resultate der Organisation.“⁶⁶

Organisationsentwicklung lässt sich mit dem amerikanischen Ausdruck „Organisation Development“ vergleichen. Es wird ein Veränderungsprozess einer Organisation beschrieben. Zusätzlich sind die notwendigen Steuerungsmaßnahmen gemeint, die einen Veränderungsprozess in die richtige Richtung lenken, so dass eine Innovation erst zur Umsetzung gelangt. Es muss gelingen, die in Unternehmen angewandten Organisations- und Personalkonzepte auf die Personen, die Strukturen und die Ziele der Berufsschule umzulegen. Es muss gelingen die bewährten Konzepte, aus bekannten Strukturen, auf die differenzierten Rahmenbedingungen der Schule umzulegen. Die aus betrieblichen Institutionen, Firmen, Unternehmen etc. bekannten Ziele und Antriebskräfte sind mitunter gänzlich in die Berufsbildung mit zu übernehmen.

Ziele eines Unternehmens sind unter anderem:

- Produktivitätssteigerung
- Kostensenkung
- Steigerung technischer Effizienz
- Steigerung organisatorischer Wirksamkeit
- Steigerung nationaler und internationaler Wirksamkeit

⁶⁶ Dalin in: Herms 2000, S. 15

„Berufliche Schulen haben mit dem Ende der Massenproduktion, aber auch mit dem Verlust des gesellschaftlichen Konsenses über Bildungsziele und eines verbindlichen Kanons, keine vergleichbare Klarheit mehr über Ziele und Aufgaben ihrer Organisation.“⁶⁷

Die Politik und Wirtschaft fordert Innovationsdenken und Veränderung. Dies bringt Spannungsverhältnisse hervor, die im Zusammenhang mit der Entwicklung der Schule einerseits nicht gelöst werden können und andererseits an willkürlichen politischen Maßnahmen scheitern. Die Notwendigkeit für berufsbildende Schulen maßgeschneiderte, individuelle, von anderen Schulformen unabhängige Maßnahmen der Veränderung zu fordern, ist legitim und wird vom Berufsbildungssystem als äußerst erforderlich erachtet.

Mehrere Antworten sind in diesem Zusammenhang zu folgenden Fragen⁶⁸ zu finden.

- Wie geht die Berufsschule der Zukunft mit der zunehmenden Vielfalt und der Komplexität neuer Aufgaben und Anforderungen um, die im Zusammenhang mit der Entwicklung der Berufe stehen?
- Welche Maßnahmenkataloge bietet die Berufsschule bezüglich der steigenden Ansprüche, die von den Betrieben und den Auszubildenden an die berufliche Aus- und Weiterbildung gestellt werden?
- Wie kooperiert die Berufsschule mit der regionalen Umgebung, insbesondere den Betrieben und der Wirtschaftskammer?
- Mit welchen zukünftigen Konzepten werden lernschwache Schüler beruflich und sozial optimal unterstützt und in das Berufsleben integriert?
- Wie werden talentierte Berufsschüler, die über das normale Maß hinaus Förderung benötigen, um deren Kreativitätspotential bestens zu unterstützen, beruflich und sozial von der Berufsschule unterstützt?

⁶⁷ Gerds in: Herms 2000, S. 15

⁶⁸ Vgl. Herms 2000, S. 16

- Wie wahrt die Berufsschule der Zukunft ihren eigenständigen vom Staat geforderten Bildungsauftrag?

Eine moderne Berufsschule kann, in der derzeitigen Strukturierung, in einem hierarchisch strukturierten eingebetteten Bürokratiemodell, nicht innovativ agieren. Es ist dennoch zu beobachten, dass die Berufsschulen in Österreich einen wesentlichen Schritt in sogenannte autonome Betätigungsfelder unternehmen. Es wird zunehmend möglich durch externe Institutionen und private Stiftungen Mittel zu bewegen, die als Investition in öffentliche Berufsschulen gelangen, die unbürokratisch für die technische Ausstattung der Räumlichkeiten verwendet werden. Der Nachteil ist, dass durch eigenständiges Handeln ein Ungleichgewicht bei der Gesamtausstattung der Berufsschulen bundesweit vorliegt und somit ein Wettlauf nach der am besten eingerichteten Berufsschule entsteht. Im Wettbewerb um die Berufsgruppen und die Berufsschüler ist die beste Ausbildung ein Hauptargument. Es ist zu bedenken, dass eine großartige, moderne und technisch anspruchsvolle Ausstattung über Mängel in der pädagogisch-sozialen Qualität einer Berufsschule hinwegtäuschen kann. Die Motivation bezüglich der Unterrichtsqualität der Berufsschullehrer ist kurzfristig sicher höher gestellt, wenn sich Veränderungen durch Innovationen an der Berufsschule ergeben.

25.3 Arbeitszeitmodell der Berufsschullehrer

Die Arbeitszeit von Berufsschullehrern⁶⁹ setzt sich in Österreich, wie in verschiedenen anderen Ländern Europas, die das duale Berufsausbildungssystem bevorzugen, zusammen aus der Zeit, die vor dem Schüler im Unterricht verbracht wird und der Zeit, die für Vorbereitung und/oder Nachbereitung des Unterrichts aufgebracht wird. Weiters besteht die Lehrerarbeitszeit aus einer Zeitkomponente, die für administrative Arbeiten, eventuell Klassenvorstandsarbeiten und Konferenzen etc. verwendet wird. Der Berufsschullehrer unterrichtet in einem Ausmaß von 23 bis 25 Stunden, je nach besoldungsrechtlicher Lehrverpflichtung, die der Lehrer mit dem Arbeitgeber eingegangen ist. Im Durchschnitt handelt es sich bei den Unterrichtsstunden um 45 Minuten Einheiten oder 50 Minuten Einheiten.

⁶⁹ Vgl. Herms 2000, S.17

Um eine Vergleichbarkeit mit anderen Berufsgruppen, den Beamten, zu schaffen, müssen die Zeitstunden berechnet werden. Somit arbeitet der Lehrer, bei 45 Minuten Einheiten, 18,75 Zeitstunden pro Woche. Bei 40 Wochenstunden im Jahr beträgt die jährliche Unterrichtsverpflichtung 750 Stunden.

Die wöchentliche Arbeitszeit für Beamte beträgt zum Vergleich 40 Stunden. Bei geleisteten 46 Arbeitswochen summiert sich die Jahresarbeitszeit eines Beamten auf 1840 Stunden. Die Differenz zur Lehrerarbeitszeit beläuft sich somit auf 1090 Stunden.

Die Arbeitszeit von 1090 Stunden pro Jahr können vom Lehrer individuell genutzt werden. In diese Arbeitszeit fallen die Nach- und Vorbereitungstätigkeiten und die Kontrolle der Mitarbeitsüberprüfungen und Schularbeiten. Weiters fällt in diesen Zeitabschnitt das Vorbereiten von Gruppendynamischen Arbeiten, das heißt die Ausarbeitung von Unterrichtsmethoden und didaktischen Modellen unter Einflussnahme aller Überlegungen zu Sozialformen des Unterrichts.

Als Kritikpunkt wird an dieser Stelle vielfach die Unkontrollierbarkeit der außerschulischen Tätigkeiten der Lehrer allgemein angeführt. Hier ist zu erwähnen, dass der Lehrerberuf an sich eine Tätigkeit mit Berufung darstellt und diese Berufung immer von einzelnen Pädagogen getragen wird, wobei diese wiederum abhängig ist von der Langzeitmotivation, die gleichzusetzen ist mit dem Begriff des „Lebenslangen Lernens“. Am angesprochenen Strukturindikator gemessen, stellt die Motivation im Durchschnitt kein überdurchschnittliches Problem dar. Daher wird davon ausgegangen, dass der Lehrer, im Besonderen der Berufsschullehrer, seine autonome Zeit für Arbeiten verwendet, die einem „Guten Unterricht“ zugute kommt.

Zu vermerken ist an dieser Stelle, dass die Unterrichtsarbeit eine Tätigkeit darstellt, die einer Management-Funktion entspricht. Das Planen, Organisieren, Lenken und Leiten, beschreibt die Gesamtheit der Unterrichtsarbeit. Zusätzlich sind die Unterrichtseinheiten geprägt von einer hohen Form der Erziehungsarbeit, die die jugendlichen Auszubildenden für die gesellschaftlichen Erwartungen sensibel macht, um selbstständige Entscheidungen für die Gegenwart und die Zukunft treffen zu können.

Um Missverständnissen in der Diskussion und um objektive Vergleichbarkeit der Arbeitszeiten von Berufsgruppen zuvorzukommen, sei erwähnt, dass einerseits jene Stun-

den die effektiv im Unterricht verbracht werden, getragen sind von einer hoher Konzentration und einem hohem Maß an Flexibilität seitens des Lehrers. Der Berufsschulpädagoge steht ab dem Läuten vor den Lehrlingen immer im Mittelpunkt des Geschehens und muss auf individuelle Fragen sehr spontan und zielorientiert seine Handlungen setzen, um fortan im Unterricht die gesetzten Ziele, bis zum abermaligen Läuten, zu erreichen.

Andererseits muss geklärt werden, wie die Arbeitsstunden, die zahlenmäßig in Bezug auf den Beamten zum Vergleich anstehen, nach deren Inhalten und Abläufen nach Tätigkeiten und Aufgaben, wie sie von einem funktionierendem QM System gelebt werden, gegliedert sind.

Aufgrund der unterschiedlichen Kritikpunkte wurde über Jahre versucht das Problem der Lehrerarbeitszeit wissenschaftlich darzustellen⁷⁰. Die Schwierigkeit in diesem Bereich ist das Definieren der Tätigkeiten und Aufgaben die zur Lehreraufgabe gehören und welche nicht. Würde, wie von vielen Seiten argumentiert und als innovative Idee vorgebracht, eine Stempeluhr die Arbeitszeit des Lehrers aufzeichnen, so wäre die pädagogische Freiheit des Lehrers und das kreative Moment, das dieser Beruf in sich birgt, mit einem Mal auf ein Mindestmaß reduziert. In der Diskussion innerhalb des Berufsschullehrerapparates, im Gespräch mit Kollegen, wird immer wieder darauf verwiesen, dass bei der Einschränkung, bei Einführung eines Zeitapparates in Form einer Stech- oder Stempeluhr, niemand mehr den Gedanken daran verschwendet, in seiner Freizeit an der Weiterentwicklung seines Unterrichtes zu arbeiten. Es muss der Freiraum für innovative Momentaufnahmen bleiben, der dem Lehrer hilft seine kreativen Ideen weiterzuentwickeln. Ein Berufsschullehrer und Lehrer allgemein, wird seinen Unterricht beim Läuten nicht beenden, weil er kein Produkt verkauft, das nach dem Abschluss eines Vertrages den Besitzer wechselt und die Sache damit beendet ist, sondern er wird über Jahre Ansprechpartner für spezielle Fragen der Auszubildenden sein. Und dies weit über das natürliche Maß der Wochenarbeitszeit hinaus.

Aufgrund der Komplexität des Lehrerberufes können Veränderungen nur sehr bedacht und in einer Veränderung der Prozesse erfolgen. Die Tätigkeiten und Aufgaben müssen überarbeitet werden, aber nicht im Vergleich mit anderen Berufen, da sich die Proble-

⁷⁰ Vgl. Herms 2000, S. 17-18

matik in ihrer Verzweigtheit, im Detail verbirgt. Es wird nicht gelingen, die Vorgaben aus anderen Berufen auf die Bedürfnisse der Lehrer zu verlagern und umgekehrt. Es können und müssen unterschiedliche Arbeitsmodelle aus anderen Branchen und Bereichen angesehen werden, um sich dem Wandel der Zeit und dem Fortschritt zu stellen. Im Besonderen werden die Erfordernisse eines Berufsschullehrerberufes vom Prozess Schüler – Lehrer – Direktion – Schulaufsicht, im Zusammenhang mit dem dualen Berufsbildungssystem, abhängig sein. Die Veränderungen sind innerhalb dieses Systems vorzunehmen.

Auflistung der Arbeitszeit eines Berufsschullehrers:⁷¹

- Gesamtarbeitszeit während der Woche 48,4 Stunden
- Unterrichtsstunden während der Woche 24,4 Stunden
- Arbeitsstunden außerhalb des Unterrichts 24,0 Stunden

Zur Auflistung der oben angeführten Arbeitszeit wird vermerkt⁷², dass es für diese hohe Arbeitszeit außerhalb des Unterrichts mehrere Ursachen geben kann. Es kann auf ein starkes Engagement im Beruf hindeuten, oder auf einen hohen Arbeitsaufwand, hinter dem eine ungenügende Arbeitstechnik steckt, die Arbeitsorganisation ungenügend ist, oder einfach mangelnde Konzentrationsfähigkeit.

Das es schwierig ist zur geteilten Arbeitszeit eines Lehrers Stellung zu beziehen ist ebenfalls ein Tatsache, wie jene der angeführten Argumente, die hinlänglich nur dazu führen, um dem Lehrerdasein nicht unbedingt Positives abzuverlangen.

„Aussagen zu diesem Bereich sind auf jeden Fall schwierig, da Arbeitszeiten und Ursachen nur schwer überprüfbar sind.“⁷³

25.4 Innovatives Potential eines Berufsschullehrers

Während eines Berufslebens kommt es zu unterschiedlichen Verschiebungen bezüglich der Bedürfnisse und Wünsche eines jeden Menschen. Ziele werden abgesteckt, man-

⁷¹ Vgl. Wulk in: Herms 2000, S. 18

⁷² Vgl. Wulk in: Herms 2000, S. 18

⁷³ Wulk in: Herms 2000, S. 18

che werden erreicht, manche nicht. Das ganze Leben unterliegt einer stetigen Veränderung. Abhängig von den Begegnungen denen wir persönlich unterliegen und die sozialen Kontakte die wir knüpfen, werden wir unsere Ziele vielfach verändern und neu definieren. Unter der Berücksichtigung dieser Verschiebungen werden die Lebensbereiche eines Berufsschullehrers in 3 Lebensbereiche unterteilt.⁷⁴

- Berufsschule
- Privatleben (Familie, Hobbys, Hausbau, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten)
- Gesellschaft (Vereine, politische Parteien, Kirche, Gewerkschaften)

Diese Lebensbereiche stehen in einer Wechselbeziehung zu vier Faktoren der persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, den Interessen, der Motivation und der Leistungsbereitschaft.



Abbildung 24, Innovatives Potenzial

Um verschiedene theoretische Überlegungen zum innovativen Potential des Berufsschullehrerberufs durchführen zu können, wird die Lehrerbiografieforschung beansprucht. Dazu werden Phasenmodelle verwendet. Nach einer Untersuchung von 160 Sekundarschullehrern in der Schweiz, die qualitativ und quantitativ ausgewertet wurden,

⁷⁴ Vgl. Herms 2000, S. 19

konnte ein solches Phasenmodell der Lehreraufbahn erstellt werden. Als wesentlich wird angegeben, dass sich das Konzept nicht am Alter des Lehrers, sondern an dessen Berufsjahren orientiert. Es ist kein spezieller Berufsweg vorgezeichnet, sondern ein Modell mit verschiedenen Berufsverläufen dargestellt.⁷⁵

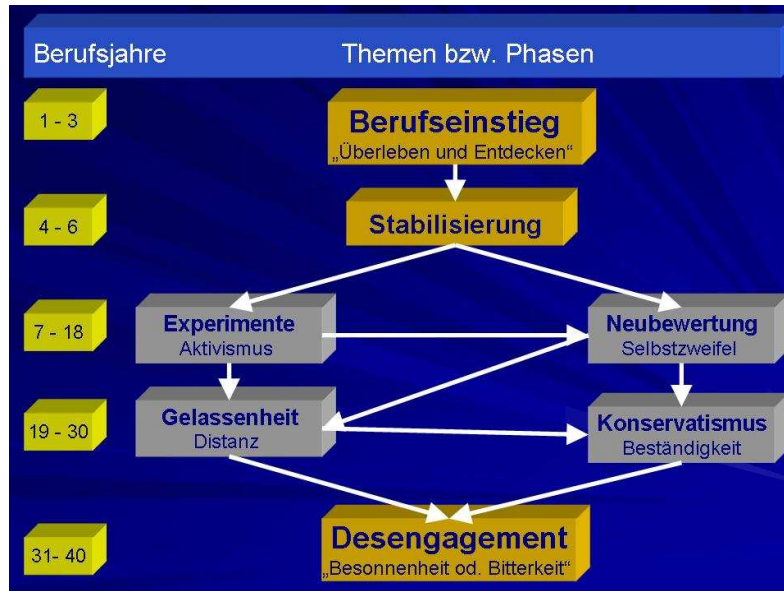


Abbildung 25, Berufslaufbahn von Lehrern

25.5 Untersuchung der Arbeitszeit

Das Ziel der folgenden Untersuchung war, ein differenziertes Bild zu Innovationsmöglichkeiten in der Berufsschule zu formen, um aus der subjektiven Wirklichkeit des Berufslebens qualitative Aussagen zum innovativen Potential eines Berufsschullehrers zu erhalten.⁷⁶

Es wurden Fragen zur Arbeitszeit, zur Professionalisierung und zu den Rahmenbedingungen von Innovationen in der Schule ausformuliert.

⁷⁵ Vgl. Hubermann in: Herms 2000, S. 20

⁷⁶ Vgl. Herms 2000, S. 21-22

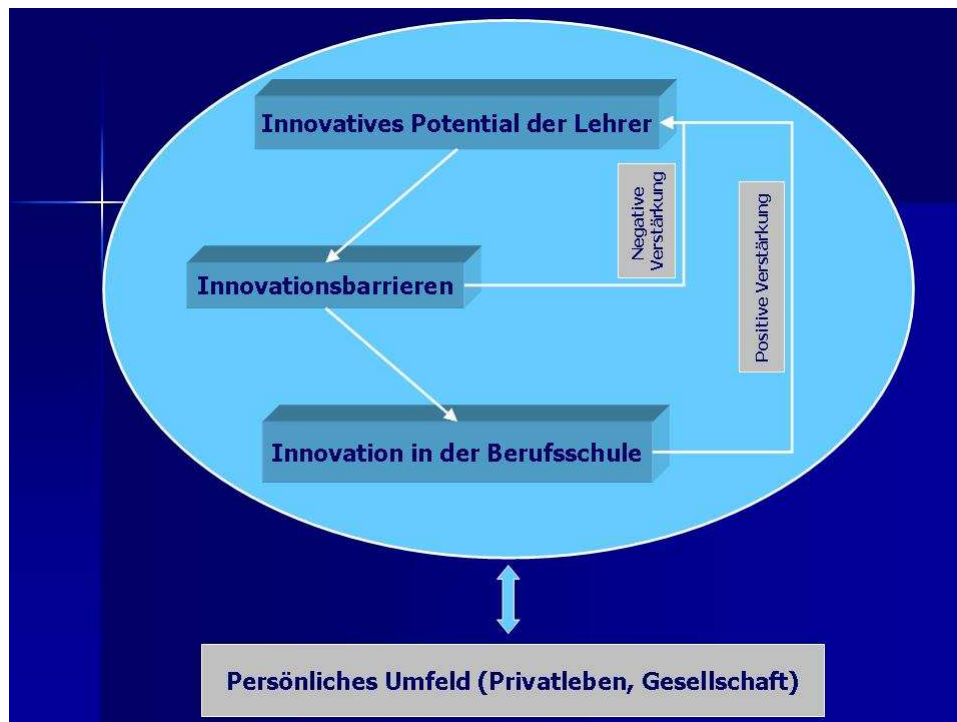


Abbildung 26; Innovatives Potential der Lehrer

25.5.1 Fragen zur Arbeitszeit der Lehrer

Die Arbeitszeit ist ein Indikator für berufliches Engagement.

- Wie verteilt sich die Arbeitszeit der Lehrer auf berufliche, gesellschaftliche und private Aktivitäten?
- Wie hoch ist der Anteil der Lehrer mit einem außergewöhnlich hohen Anteil an außerschulischem Engagement in Bezug auf nebenberufliche und gesellschaftliche Aktivitäten?

Professionalisierung der Berufsschullehrer:

Es soll das professionelle Selbstverständnis und Engagement von Berufsschullehrern hinterfragt werden.

- Wie hoch ist der zeitliche Aufwand und wie ist die Schwerpunktsetzung der beruflichen Fortbildung der Lehrer?
- Welche aktuellen Reformkonzepte in der beruflichen Bildung sind den Lehrern bekannt?

Rahmenbedingungen von Innovationen in der Schule:

- Welchen Einfluss haben Rahmenbedingungen von Innovation in der Schule (Schulorganisation, Arbeitsbelastungen der Lehrer, Rolle der Berufsschule im dualen Ausbildungssystem) auf das Engagement der Lehrer?
- Welche Innovationsbarrieren stehen dem Engagement der Lehrer entgegen?

25.6 Durchführung der Untersuchung

Als Zielgruppe wurden Berufsschullehrer und Lehrer an berufsbildenden Schulen im Land Bremen befragt. Träger der öffentlichen Schulen im Land Bremen ist die Stadtgemeinde Bremen. In 27 Berufsschulen werden ungefähr 17 300 Berufsschüler in 248 Ausbildungsberufen ausgebildet.⁷⁷ Die Menge der Lehrer, die in einer 50 bis 100 % hauptberuflichen Lehrverpflichtung stehen, beträgt 1 300. Im sogenannten Nebenamt, Lehrverpflichtung unter 50 %, sind in etwa 100 Lehrer beschäftigt. In die Befragung sind 24 Schulen einbezogen gewesen. Es wurden 1 554 Fragebögen verteilt.

25.7 Auswertung der Untersuchung

Verschiedene Teile der Untersuchung sind für diese Arbeit von Bedeutung, daher werden speziell jene Bereiche der gewerblichen Industrie bevorzugt betrachtet und angeführt.⁷⁸

Die befragten Berufsschullehrer wurden aufgefordert, ihre Freizeit auf ihr berufliches, gesellschaftliches und privates Engagement aufzuteilen. Die Auswertung ergab, dass die Berufsschullehrer, nach eigenen Angaben im Durchschnitt 31 Stunden Freizeit pro Woche zur Verfügung haben.

Unter Freizeit wurde in der Untersuchung folgendes definiert:

„Unter Freizeit wird die Zeit verstanden, die den Berufsschullehrern als freie Zeit in der Woche nach Abzug der Zeiten für schulbezogene Aktivitä-

⁷⁷ Vgl. Grund- und Strukturdaten 1998/99, BMB + F, in: Herms 2000, S. 25

⁷⁸ Vgl. Herms 2000, S. 29

ten, die Unterrichtsverpflichtung und die Standardzeiten für Vor- und Nachbereitung, einschließlich der Klassenarbeiten beinhalten.⁷⁹

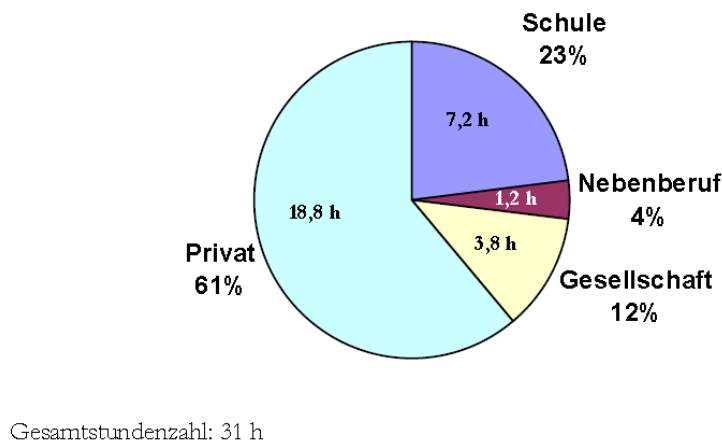


Abbildung 27; Freizeitstunden der Berufsschullehrer

Folgende Rechnung liegt dieser Überlegung zugrunde.

Wochenarbeitsstunden: Anzahl 168 minus 31 Stunden Freizeit minus 56 Stunden Schlaf entspricht einer Restzeit von 41 Stunden für Fahrtzeiten, Hausarbeit, Hygiene etc.

Der größte Zeitanteil im vorliegenden Diagramm, 18,8 Stunden, werden vom Berufsschullehrer mit privaten Aktivitäten wie zum Beispiel Familie oder Hobbys verbracht.

Die 3,8 Stunden nutzt der Berufsschullehrer für gesellschaftliche Aktivitäten wie Vereinsleben, Kirche, Gewerkschaften etc.. Die 1,2 Stunden werden vom Berufsschulpädagogen für nebenberufliche Aktivitäten, wie etwa Dozententätigkeit, genutzt. Für Vor- und Nachbereitung und anderen schulischen Aktivitäten werden 7,2 Stunden verwendet.

Von allgemeinen zum speziellen Fall, der gewerblich- technischen Schule.

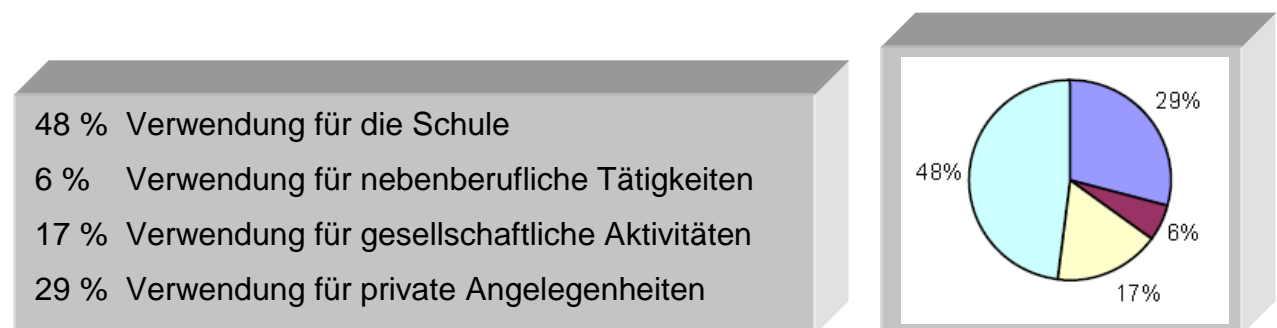


Abbildung 28; Zeiten, gewerblich- technische Schule

⁷⁹ Herms 2000, S. 29

Auffallend ist, dass der private Anteil bei gewerblich- technischen Berufsschullehrern am wenigsten ausgeprägt ist. Zum Anderen sind die schulischen und gesellschaftlichen Aktivitäten besonders hoch. Zusätzlich haben 25 % der Berufsschullehrer angegeben nebenberuflich in der Weiterbildung tätig zu sein. Diese Lehrer gaben an, dass sie vier Stunden in der Woche in diesem Bereich arbeiten. Berufsschullehrer verfügen vielfach über enorme Ausbildungen, wie ein Studium, das ihnen ermöglicht freiberuflich tätig zu werden. Dies ist meist im Bereich der Ingenieurwissenschaften und der Betriebswirtschaft möglich. Es gaben 15 % dieser Lehrer an, das sie 4,2 Stunden in der Woche freiberuflich tätig sind.⁸⁰

Fachrichtung	Wirtschaft und Verwaltung	Gewerblich-technisch	Personenorientiert
Freiberuflich tätige Berufsschullehrer	20 %	17 %	6 %

Abbildung 29; Freiberuflich tätige Berufsschullehrer

Fachrichtung	Wirtschaft und Verwaltung	Gewerblich-technische	Personenorientiert
Mitglieder in einem Verein oder einer gesellschaftlichen Institution	67%	72 %	61 %

Abbildung 30; Private Vereinstätigkeiten

Fachrichtung	Wirtschaft und Verwaltung	Gewerblich-technische – gegenstandsorientiert	Personenorientiert
Mitglieder einer politischen Partei oder eines Berufsverbandes	56 %	56 %	45 %

Abbildung 31; Tätigkeiten von Berufsschullehrern

Die massiven technischen Veränderungen fordern den Berufsschullehrer. Inhalte und Formen des Unterrichts unterliegen einem ständigen Wandel. Daher wird als Indikator für das Innovationspotential eines Berufsschullehrers dessen Bereitschaft angegeben sich fortzubilden. Der Zeitaufwand kann in fünf Kategorien eingeteilt werden.

5 Kategorien:

⁸⁰ Vgl. Herms 2000, S. 34

- Lesen von Fachliteratur
- Lesen von berufspädagogischer Literatur
- Lehrgänge
- Schulinterne Fortbildung und Arbeitsgruppen
- Besuch von Messen und Fachtagungen⁸¹

Art der Fortbildung	Anzahl	
Lesen von Fachliteratur (Unterrichtsfächer)	4,16	Stunden/Woche
Lesen von berufspädagogischer Literatur	1,93	Stunden/Woche
Lehrgänge	6,21	Tage/Jahr
Schulinterne Fortbildung und Arbeitsgruppen	10,89	Tage/Jahr
Besuch von Messen und Fachtagungen	3,09	Tage/Jahr

Abbildung 32; Fortbildung Berufsschullehrer

25.8 Engagement in der Berufsschule

Das Engagement in der Berufsschule wird von vielen unterschiedlichen Strömungen begünstigt oder behindert.⁸²

⁸¹ Vgl. Herms 2000, S. 35

⁸² Vgl. Herms 2000, S. 39 - 42

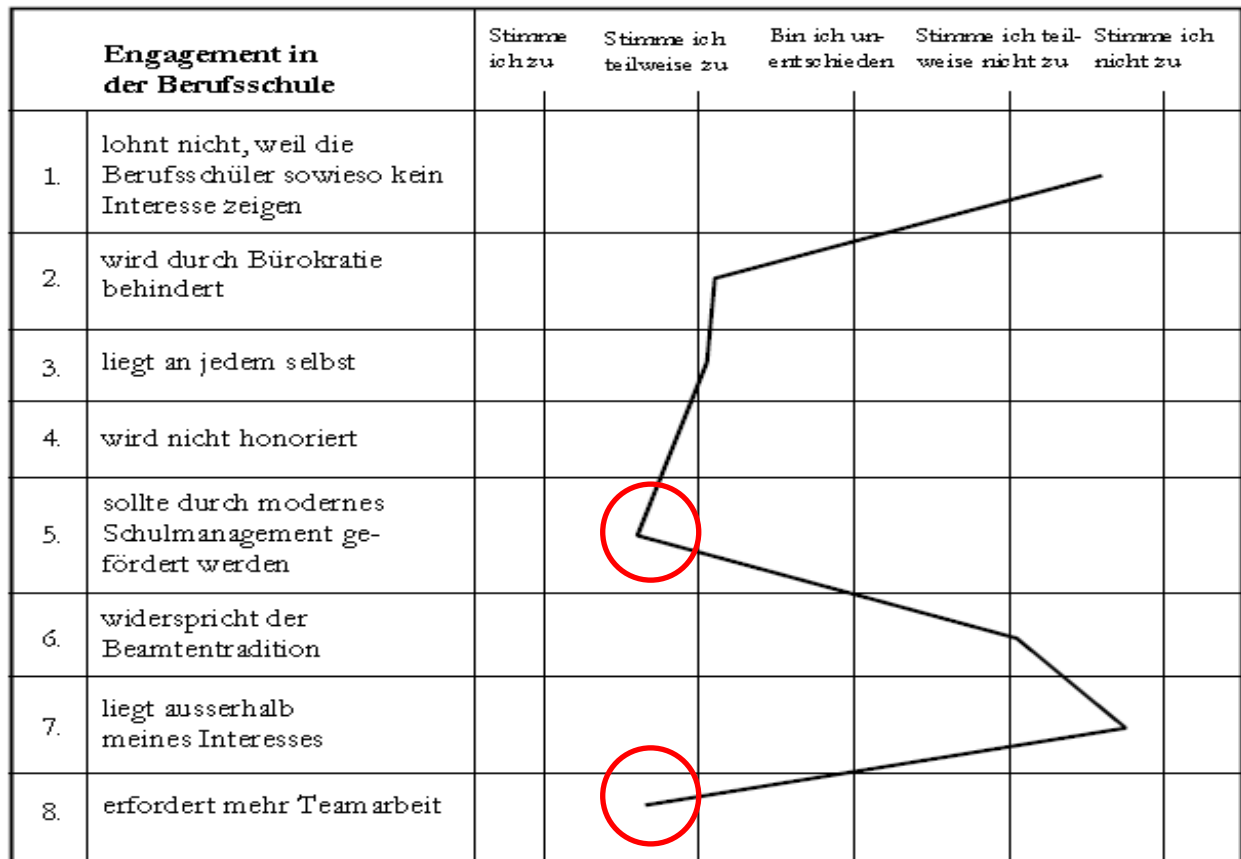


Abbildung 33; Engagement in der Berufsschule

- These: Engagement der Berufsschullehrer in der Berufsschule lohnt sich nicht, weil die Berufsschüler kein Interesse zeigen

Die Problematik der Schülerzahl, der sozialen Herkunft, der Vorbildung, der Arbeitshaltung, der Lernmotivation, das allgemeine soziale Verhalten der Schüler, stellt früher wie heute eine Arbeitsbelastung dar. Die Problematik hat sich in den vergangenen Jahren weiter verschärft. Einen Zusammenhang zwischen dem Engagement des Lehrers und dem Desinteresse der Schüler herzustellen, ist schwierig, da es beim Engagement des Lehrers vorwiegend um die eigene Person des Berufsschullehrers geht und nicht um das Wollen des Auszubildenden. Daher ist es verständlich, dass bei der Befragung die Berufsschullehrer dieser These nicht zustimmten, obwohl in Einzelgesprächen mit Lehrern die Situation mitunter gegenteilig dargestellt wird, jedoch temporär gesehen werden kann. Daher kann auf der einen Seite die These, dass die Lehrlinge kein Interesse zeigen so nicht stimmen, auf der anderen Seite das Engagement des Lehrers davon nicht abhängig sein, weil die Grundaufgabe im Bewusstsein eines Pädagogen jene ist, die Schüler zu motivieren, in ihnen Interesse zu erwecken und sie im Idealfall für die Inhalte des Berufes zu begeistern. Der Berufsschullehrer hat in seiner Ausbildung den Umgang

mit Medien und Methoden erlernt, sie zu seinem Handwerkszeug gemacht, um entsprechend im Unterricht einzusetzen. Das nicht jede Unterrichtseinheit von Erfolg gekrönt sein kann, ist ein anderes Thema, da sich die Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden stündlich von Klasse zu Klasse ändern können und es im Extremfall immer wieder zu neuen Erkenntnissen und neuen Erfahrungen kommen kann, die auf das Engagement des Berufsschullehrers kurzfristige Auswirkungen im emotionellen Bereich haben kann. Ein engagierter Lehrer wird auf Veränderungen sensibler reagieren, weil er sich bewusster mit Sozialformen auseinandersetzt. Zusammenfassend ist das Engagement des Lehrers nur in einem geringen Ausmaß abhängig von Interesse oder Desinteresse des Schülers. Dieses allgemein formulierte Hindernis der Lehreraarbeit wird daher im Berufsschulbereich nicht bestätigt.

- These: Engagement des Lehrers wird durch die Bürokratie der Berufsschule behindert

75 % der Befragten stimmen der These ganz oder teilweise zu. Es wird daher davon ausgegangen, dass die Bürokratie ein Hemmnis ist für die Entfaltung von persönlichem Engagement eines Berufsschullehrers.

- These: Engagement in der Berufsschule liegt an jedem selbst

Das Engagement der Lehrer liegt in einer hohen Eigenverantwortlichkeit der einzelnen Person an sich. Jeder Lehrer muss sich auf die Eingangsvoraussetzungen, die er im Unterricht vorfindet, selbständig einstellen. Von seinem pädagogischen und didaktischen Feingefühl ist das Gelingen des Unterrichtsablaufs abhängig.

- These: Engagement in der Berufsschule wird nicht honoriert

Jenes Honorar, das der Lehrer erhält, ist nicht ausschließlich von materieller Natur, in Form der Besoldung. Durch entsprechendes Engagement erhält der Lehrer das Feedback des Schülers. Für außergewöhnlich geleistete Tätigkeiten, oder tolle Lehreraarbeit über lange Jahre, wird das Prädikat „Dank und Anerkennung“ verliehen. Wenn Lehrer behaupten, dass diese Verleihung nicht das entsprechende Feedback darstellt, sei erwähnt, wie sensibel Lehrer bei Nichtverleihung dieser Anerkennung reagieren.

- These: Engagement in der Berufsschule sollte durch modernes Schulmanagement gefördert werden.

Durch erhöhtes Schulmanagement (planen, lenken, leiten) kann das Engagement der Berufsschullehrer verbessert werden. Diese Denkweise trifft für österreichische Berufsschulen im besonderen Maße zu, da die Lehrer aus unterschiedlichen Bereichen der

Wirtschaft stammen, die nach qualitätsrelevanten Vorgaben, sowie managementrelevantem Handeln vorgehen. Der Schulleitung, als verantwortliche Einrichtung, kommt zu diesem Thema eine wichtige Rolle im Innovationsprozess zu.

- Engagement in der Berufsschule widerspricht der Beamtentradition

Der Lehrer ist nicht als klassischer Beamter zu sehen. Er ist vom Besoldungsschema, wie vom Arbeitsrecht her in ein Beamtenschema integriert. Es darf vom arbeitstechnischen Ablauf her nicht der Fehler begangen werden, den Lehrer einem Beamten gleich zu setzen. Beide Berufsgruppen weisen zu große Unterschiede voneinander auf. Das Beamtentum, aus arbeitsrechtlicher Sicht, welcher Sicherheit in Form der Unkündbarkeit bietet, stellt für die Lehrer kein Engagementproblem dar. Neulehrer werden in Österreich ausschließlich und dies seit zehn Jahren, mit Sonderverträgen ausgestattet, die kein Beamtenschema mehr vorsehen. Durch seine allgemeinen Qualifikationen, sowie seine Aus- und Weiterbildungen, erarbeitet sich der Berufsschullehrer genug Sicherheit, um auf lange Sicht das Engagement und die Motivation aufrechtzuerhalten. Die Berufsschullehrer sind langfristig motiviert und engagiert. Von einem Schulverdruss kann somit nicht die Rede sein.

- Engagement in der Schule fordert mehr Teamarbeit

Es herrscht nach wie vor ein Mangel an Teamarbeit. Ein Berufsschullehrer und Lehrer allgemein arbeitet vorwiegend alleine. Er ist alleine für die Klasse verantwortlich und sorgt ohne Unterstützung vor Ort für einen geregelten Unterricht. Mehr Teamarbeit führt zu einer Verbesserung des Engagements. Da die Kommunikation ein wesentliches Instrument in der Zusammenarbeit in Schulen darstellt, muss es von positiver Wirkung sein, wenn Lehrer in Projekten ihr Engagement einbringen.

25.9 Innovationsbarrieren

Rund 71 % der Lehrer und 66 % der Berufsschullehrer sprechen von Innovationsbarrieren, die das Fortschreiten ihrer Tätigkeiten behindern und eine Veränderung von Systemen blockieren. Aus der Umfrage konnte die Gesamtmenge der angegebenen Innovationsbarrieren in zehn Kategorien eingeteilt werden.

- | | |
|--|---|
| • Externe Schulorganisation (Behörde) | • Leistungsgerechte Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten |
| • Interne Schulorganisation | • Abschlussprüfung |
| • Mittel der Schule, Ausstattung, Stundenzuweisung | • Verhältnis Schule – Betrieb |
| • Veraltetes Kollegium | • Unmotivierte Schüler, zu große Klassen, leistungsschwache Schüler |
| • Probleme im Kollegium und fehlende Motivation der anderen Kollegen | • Lehrinhalte/Curriculum |

Die aufgelisteten Barrieren lassen keine spezielle Begründung in deren effektiven Potential der Einflussnahme auf Innovationsbewegungen in der Schule zu, da die reellen Beispiele, in denen Probleme aufgetreten sind, nicht vorliegen. Es liegt der Gedanke nahe, dass jede Institution im Bereich der Bildung, im gegenständlichen Fall der Berufsbildung, die notwendigen Entscheidungen, die zu treffen sind, nach gesetzlichen Maßstäben trifft und darüber hinaus auf personelle und soziale Einflüsse, mit Bedacht und Vernunft, Kompromisse schließt. Willkürliche Entscheidungen, im Bereich Organisation, Schulaufsicht, Direktion, können immer vorkommen, wo nach menschlichem Ermessen vorgegangen wird. Interessant ist der Aspekt in jener Hinsicht, da sich 45 % der befragten Lehrer für Innovationsbarrieren im Organisationsbereich ausgesprochen hat. Es kann durchaus sein, dass durch emotionelles Handeln und das Diskutieren von Problemfällen eine besondere Form von Vorurteilen entsteht, die nicht förderlich für die Zusammenarbeit der Bereiche Schulaufsicht, Direktion, Lehrer und Schüler im Bildungsbe- reich ist. Das Umdenken muss, wie immer wieder angesprochen, dort zum Tragen kommen, wo ein Fehler nicht mehr als Schulzuweisung abgehandelt wird, sondern als Verbesserungspotential zur Umsetzung gelangt. Ein unbedingtes Prozessdenken ist hier erforderlich, um gegen die Innovationsbarrieren vorzugehen. Nicht die Person darf im Vordergrund stehen, sondern das Handeln. Nicht von einer Person darf eine Entscheidung abhängig gemacht werden, sondern von der Sache, die zur Umsetzung ge-

bracht werden soll. Wenn Kritiken in individuelle Richtungen angebracht werden, muss auch die allgemeine Flexibilität und Veränderungsbereitschaft der Lehrerschaft, im Einzelnen der Berufsschullehrer zur Diskussion gestellt werden.

25.10 Eigenmotivation der Berufsschullehrer

Motivation an sich unterteilt sich in intrinsische und extrinsische Motivation. Beide Begriffe münden in den Motivationsgrad, der die Motivation im Beruf widerspiegelt. Der Berufsschullehrer hat, nach eigenen Aussagen zufolge, mit der Motivation im Lehrerberuf weniger Probleme, da 80 % der Antworten im positiven Bereich liegen. Die Motivation der Berufsschullehrer liegt auch aufgrund ihrer praktisch- technischen Aufgabengebiete im positiven Bereich, da der Unterricht unter Einsatz der Medien und Methoden sehr lebendig und abwechslungsreich gestaltet werden kann.

25.11 Zusammenfassung der Ergebnisse

Aus dieser Untersuchung, die die Realität und die Aktualität sehr gut beschreibt, weil sie Fragen aufwirft, die existentiell für den Berufsbildungsbereich von Bedeutung sind, geht hervor, dass in der Stichprobe weniger als 5 % der Berufsschullehrer ein hohes Maß an außerschulischen Aktivitäten angeben. Dies bedeutet, dass die These, die den Berufsschullehrern vorwirft, ihr innovatives Potential zu einem großen Teil im Nebenberuf, den Vereinen oder der Politik einzusetzen, für die Gesamtheit der Lehrer nicht gilt.

26 Veränderung als Innovation in Berufsschulen

26.1 Veränderung

„Du musst selbst zu der Veränderung werden, die du in der Welt sehen willst.“ (Mahatma Gandhi)

Das Leben besteht aus Veränderungen. Die Veränderung in einer Berufsschule kann nur erfolgen, wenn sich alle Beteiligten, die Schüler, die Lehrer, die Direktionen und die Schulaufsicht klar darüber sind, wie eine Berufsschule der Gegenwart und Zukunft aussehen muss und wo ihre Stärken und Schwächen liegen. Dies verlangt von einer Berufsschule einen starken Veränderungswillen, ein hohes Maß an Flexibilität und Begeisterung, sich als Schule in eine neue Richtung zu entwickeln. Es bedarf Menschen, die den Mut haben etwas Neues zu wagen.



Abbildung 34; ideale Berufsschule

Die Berufsschule verlangt nach einer Umstrukturierung. Das veränderte System muss in ihrem Grundfesten absolut neu gestaltet werden und darf für Kompromisse, die an das veraltete Berufsbildungssystem erinnern, nicht bereit sein. Es dürfen keine Diskussionen

im Nachhinein entstehen, die das neue Modell in Misskredit bringt oder herabwürdigt. Es dürfen keine Details von vergangenen Prozessen in die neuen Entwürfe mit eingehen, seien sie auch gut gelaufen.

Beispiel:

Wenn ein technischer Konstrukteur oder ein Architekt, Fehler in seinen Skizzen oder Entwürfen entdeckt, so ist es nicht von Erfolg begleitet, wenn er versucht Fehler auszubessern, denn jeder einzelne Fehler, der in einer Zeichnung korrigiert wird, hat seine Auswirkungen auf alle anderen Komponenten. Jeder Konstrukteur muss Abschied nehmen von seinen bisherigen Zeichnungen und sei noch so viel Arbeit und Zeit darin verwurzelt. Ist erst ein falscher Weg vorgezeichnet, wird es viele Umwege benötigen, um wieder auf den rechten Weg zurück zu kommen.

Veränderung ist ein Wagnis. Wird eine Idee neu in Angriff genommen, so kann diese Idee neue Kreativität entfachen und neue Kräfte mobilisieren. Eine Umstrukturierung der Berufsschule muss von Beginn an neu erdacht werden. Jede einzelne Idee muss aufgegriffen und diskutiert werden. Es muss jede Innovation mit in die Berufsschule hineingebracht werden, damit sich jeder Beteiligte in diesem dualen System von Beginn an wiederfindet. Dieser Ansatz gilt gleichbedeutend für die Unternehmen, den Landeschulräten, den Direktionen, den Lehrern und im Besonderen den Schülern, die die eigentlichen Kunden darstellen. Ein Berufsbildungssystem der Zukunft muss die Bedürfnisse und die Probleme der Gegenwart annehmen und nach geeigneten Lösungen suchen. Die Berufsschule muss ihre Stärken und Schwächen erkennen und ihr Potential ausschöpfen.

Das Handeln nach TQM ist gescheitert. Dieser gedankliche Zugang spricht in gleichem Umfang für die Unternehmen und die Berufsschule im dualen System, da das Produkt am Ende der Ausbildung, die Lehrabschlussprüfung, das Maß für die Ausbildung und die Note am Ende der Lehrzeit, für die Gesamtbildung der Auszubildenden, dasteht. Wenige Tage Prüfung über die praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten und ein Tag theoretische mündliche Prüfung, gibt Aufschluss über die drei bis vier Jahre der Lehrzeit. Es liegen die Zeugnisse der Lehrlinge über die beendeten Berufsschuljahre auf und die Ausbildungsunternehmen haben Erfolgskontrollen ihrer Lehrlinge vorliegen. Es wird abgeprüft, geordnet und dokumentiert. Die Überprüfungen werden transparent gemacht,

auf Nachvollziehbarkeit geachtet, die Eliten gekürt und schwächere Lehrlinge soweit unterstützt, dass sie den Schritt zum Facharbeiter schaffen.

Einige wichtige Fragen stellen sich in Bezug auf die Prozesse in die die Lehrlinge eingebunden sind:

- In welche Prozesse waren die Lehrlinge eingebunden und wo haben sie gelernt ihre „Soft Skills“, ihre Schlüsselqualifikationen, zu verbessern?
- Wo sind die Aufzeichnungen ihrer Fähigkeiten in Prozessen zu agieren, wie sie Ihre Persönlichkeit erkennen, sie einsetzen und Erfahrungen aus Fehlern schöpfen?
- Wie bringen sich die Lehrlinge bei der Umsetzung von Maßnahmen aus dem Konfliktmanagement ein und welche Lösungen schlagen sie vor?

Um neuartige Zugänge im Berufsbildungssystem zu erschließen, muss alles bis jetzt an systematischen Umsetzungsmodellen vorliegende über Bord geworfen werden. Das Lernen kann nicht ausschließlich aus Büchern und Arbeitsblättern erfolgen, sondern muss ein Handeln, in der Theorie wie in der Praxis, am Objekt oder am Projekt sein, wenn Wissensaufbau verantwortungsvoll umgesetzt werden soll.

Umstrukturierung kann nur dann erfolgen, wenn jeder einzelne am System Beteiligte, durch die eigenen Erkenntnisse aus den individuellen Erfahrungen, die Verantwortung für sich und seinen Mitstreitern übernimmt und die Prozesse mit begleitet und nach Bedarf mit verändert. Systeme können nur funktionieren, wenn die darin eingebundenen Menschen ihre Möglichkeiten ausschöpfen, um einen permanenten Veränderungsprozess in Gang zu bringen und die dafür notwendigen Kommunikationsschritte setzen. Dazu ist eine hohe kulturelle und vor allem intellektuelle Vorgangsweise notwendig, um die persönliche Wertschätzung gegenüber den Mitwirkenden nicht zu verlieren.

Um, wie zitiert, zur Veränderung zu gelangen, um sie gänzlich zu leben, ist es notwendig sich einer Selbstreflexion zu unterziehen, die eine besondere Form der Konfliktfähigkeit voraussetzt. Es bedarf nicht der Suche nach Schuldigen, sondern der Suche nach Flexibilität, was nichts anderes bedeutet, als ein hohes Maß an Nachgiebigkeit im

Sinne der Gemeinschaft abrufen können, die wiederum die Kompromissfähigkeit im einzelnen Menschen, in der Gruppe oder der Gesellschaft unterstützt.

Der Weg ist, nicht derjenige, der macht der Hierarchie seine eigenen Interessen umsetzt, sondern diejenigen, die im gemeinschaftlichen Sinn, die Stärken der Auszubildenden verfeinert und an deren Schwächen arbeitet, nützt dem dualen Berufsausbildungssystem.

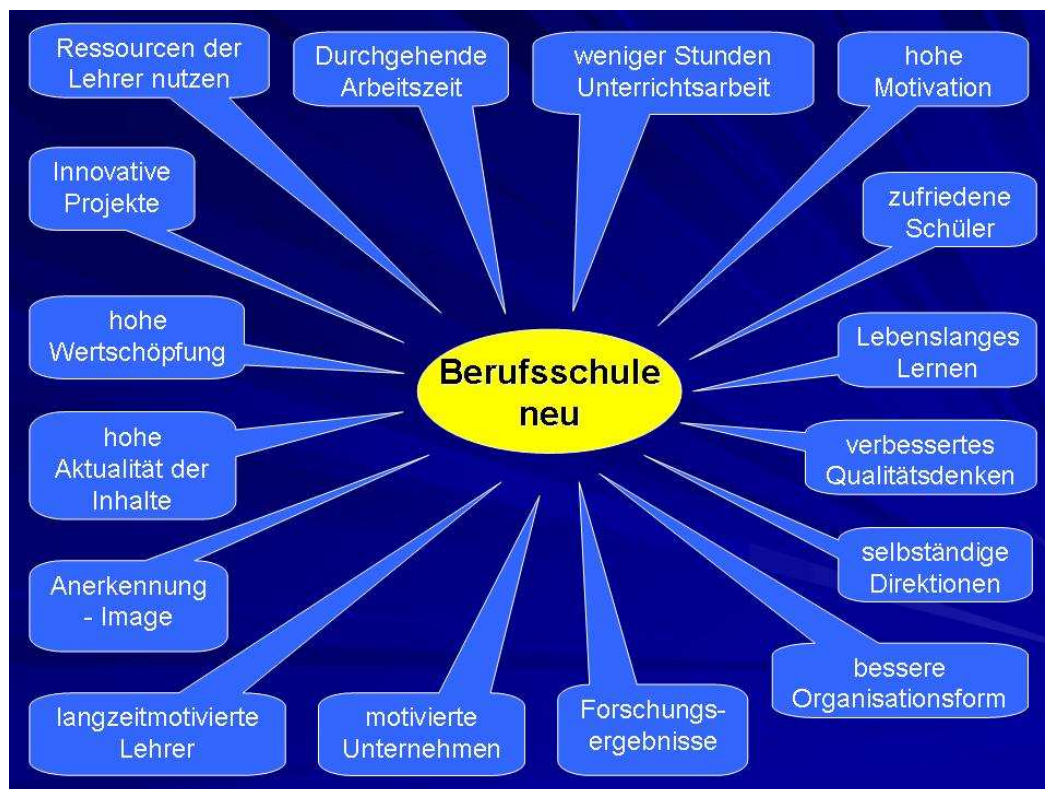


Abbildung 35; Berufsschule neu

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen und um die Arbeit zu verteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten endlosen Meer.“ (Antoine de Saint-Exupery)

26.2 Die Organisationsform der neuen Berufsschule

„Nachhaltige Reformmaßnahmen müssen daher versuchen, der Komplexität des Gesamtsystems möglichst gerecht zu werden. Das heißt zum einen, auf mehreren Handlungsebenen gleichzeitig und parallel anzusetzen,

bedeutet aber auch, Rationalität und Steuerbarkeit diese Systems nicht zu überschätzen. Mechanistische Modelle, die von einem in sich kohärenten Apparat ausgehen, der nur durch die „richtigen“ Impulse in eine dynamische Bewegung gesetzt werden kann, sind mit Sicherheit zum Scheitern verurteilt. Immer ist von Kräften und von Gegenkräften, Bewegungen und Gegenbewegungen, aber auch von divergierenden Zielsetzungen auszugehen, die dazu tendieren, sich gegenseitig zu neutralisieren.“⁸³

Die Schule in ihrer Gesamtheit vor Ort stellt eine komplexe Einheit dar, die aus einem Schulgebäude, einem angeschlossenen Internat (meistens) und einer praktischen Werkstätte besteht. Die Schule „neu“ unterliegt nach wie vor dem Schulorganisations- und dem Schulunterrichtsgesetz, jedoch mit den entsprechenden gesetzlichen Veränderungen.

Die Berufsschule „neu“ ist nicht mehr dem Landesschulrat unterstellt, sondern unterliegt direkt dem Bundesministerium für Unterricht und Kunst (BM:UK). Inhaltlich wird je nach Lehrberuf nach dem jeweiligen Rahmenlehrplan vorgegangen. Das Berufsbild wird im dualen System nach wie vor mit den verantwortlichen Unternehmen abgestimmt. Disziplinar wird die Berufsschule unabhängig, die Hauptverantwortung für den Schulbetrieb trägt die jeweilige Direktion.

- Autonomie bringt wirtschaftlichen Freiraum.

Für die Abstimmung der rechtlichen Belange hat jede Berufsschule selbständig zu sorgen, das heißt, für die Umsetzung bei Rechtsfragen sorgt ein entsprechender Rechtsbeistand, der in schulrechtlichen Fragen spezialisiert ist.

Für die wirtschaftliche Entwicklung ist die Berufsschule im hohen Maß mitverantwortlich, wobei die Wirtschaft und der Bund, sowie die Europäische Union für die entsprechende Mitgestaltung der Mittel sorgen. Für die Erhaltung der Gebäude ist der Besitzer zuständig, das kann entweder die Berufsschule selbst, der Bund oder ein Unternehmen sein. Das Gebäude kann aufgrund der vorhandenen Selbständigkeit der Berufsschule für art-

⁸³ Die Zukunftskommission 2003, S. 41

fremde Nutzung herangezogen werden, entweder zu Werbezwecken (Fassaden innen, außen) oder für diverse Veranstaltungen. Weiters kann die Berufsschule als Innovationszentrum der regionalen Berufsbildung fungieren. Die Berufsschule kann durch ihren innovativen Charakter auch Einrichtungen enthalten, die Sozial- und Rechtsberatungsfunktionen übernehmen, um eine abgerundete Unterstützung für Jugendliche, auf ihrem Weg ins Erwachsenenleben, anzubieten.

Das Hauptthema der Umstrukturierung stellt die Organisation der Berufsschule dar. Die Struktur der Organisation wird flach interpretiert. Die Berufsschule ist lediglich dem Ministerium für Unterricht und Kunst (BM:UK) unterstellt. Die Berufsschule sieht die Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden, als gleichberechtigten Partner im dualen Ausbildungssystem. Die jeweiligen Problemstellungen werden ausschließlich über das BM:UK diskutiert und abgewickelt. Es vergrößert sich organisatorisch der Verwaltungsbereich der Berufsschule um die Abteilungen Schulrecht und Personal. Im Gegenzug kann der Landesschulrat als zentraler Komplex entfallen. Alle verwaltungstechnischen Aufgaben des Schulkomplexes übernimmt die Berufsschule in selbständiger Art und Weise. Besoldungstechnische Abrechnungen werden von der Schule an das Ministerium weitergeleitet, das gleichzeitig als Kontrollorgan agiert. Die Landeslehrer werden besoldungsrechtlich zum Bundeslehrer, mit einer definitiven Anstellung an der jeweiligen Schule.

Die Organisationsform der Berufsschule „neu“:

Das Ministerium (BM:UK) als leitende Institution ist übergeordnet zuständig für alle Berufsschulen in Österreich. Das Ministerium ist zuständig für die Entwicklung der Rahmenlehrpläne, den entscheidenden Umstrukturierungen bezüglich Lehrberufszusammenlegungen, neuen Lehrberufen, modularen Systemen und erarbeitet mit der Wirtschaft innerhalb des dualen Systems an Neuerungen.

Die Berufsschule und die Unternehmen sind verantwortlich für die Ausbildung von Lehrlingen. Für triale Ausbildungsvarianten bieten sich Institutionen wie das WIFI oder das BFI. Alle drei Institutionen sind auf gleicher Stufe für die Berufsausbildung zuständig und verantwortlich. Die Unternehmen sorgen für die praktische Umsetzung der Kenntnisse und Fertigkeiten zum entsprechenden Lehrberuf. Die theoretischen Erfordernisse werden von WIFI und BFI mitunterstützt und für die theoretischen, wie die praktischen Vertiefungen, der zu erbringenden Lehrinhalte, beschult die Berufsschule. Nur ein positives

Abschneiden ermöglicht dem Lehrling einen Zugang zur Lehrabschlussprüfung, die in Zukunft projektbezogen, auf das jeweilige Berufsbild, individuell abgenommen wird.

Die Schule besteht in Zukunft aus mehreren Abteilungen:

- Schul- und Qualitätsmanagement
- Abteilung Schulrecht
- Personalabteilung
- Projekte



Abbildung 36; Berufsschulorganisation „NEU“

Die Berufsschule organisiert, plant, lenkt und leitet die Lehrlingsausbildung selbständig und ist ausschließlich den Lehrlingen der Unternehmen verpflichtet. Organisatorisch werden monatlich Meetings abgehalten, um den aktuellen Stand mit den Unternehmen abzuklären. Diese Vorgangsweise unterstützt das duale System und kann prophylaktisch auf Problemstellungen eingehen. Beide für die Lehrlingsausbildung verantwortlichen Parteien können direkt in organisatorischen und bildungsrelevanten Vorgehensweisen eingreifen und Lösungsansätze vorbringen. Diese Einrichtung unterbricht langwierige bürokratische Abhandlungen und gewährt einen direkteren Zugriff auf fehl gelaufene Vorgänge. Gleichzeitig können Maßnahmenkataloge erstellt werden, die einer direkten Umsetzung zugeführt werden können, da der weisungsgebundene Apparat der Schul-

aufsicht ausgeschaltet ist und nur die Direktion und das Unternehmen Vereinbarungen abzuarbeiten haben. Es kann individueller auf die einzelnen Berufsschulen und dessen verschiedenen Berufsbilder eingegangen werden. Jeder der 254 Berufe fühlt sich in seiner Besonderheit optimal unterstützt, wobei deren charakteristischen Merkmale besondere Beachtung finden.

26.2.1 Schul- und Qualitätsmanagement

Das Schulmanagement wird nicht mehr von einem Berufsschuldirektor in Eigenregie, sondern von mehreren weisungsrechtlich gleichgestellten Personen geleitet. Die Tätigkeiten der Personen sind je nach Betätigungsfeld zugeordnet und abgegrenzt. Übergeordnete Entscheidungen, die die Berufsschule im Gesamten betreffen, werden im Team getroffen. Einzelentscheidungen obliegen jeweils den Abteilungen der Berufsschule.

Die Leitung der Abteilung Schul- und Qualitätsmanagement wird von zwei gleichberechtigten Managern durchgeführt. Sie tragen nicht mehr den Titel Direktor. Sie sind Manager und für unterschiedliche Bereiche verantwortlich.

- Der Manager für schulexterne Angelegenheiten sorgt für die Leitung der Schule nach außen. Er sorgt für die Abwicklung finanzieller Angelegenheiten, wie Finanzierungen und Investitionen. Weiters ist er für die Öffentlichkeitsarbeit und die Vertretung der Schule in politischer und gesellschaftlicher Hinsicht verantwortlich.
- Der Manager für schulinterne Angelegenheiten übernimmt die Verantwortung für die pädagogischen Belange der Berufsschule. Er leitet die Schule in Bezug auf die Organisation der Lehrstoffverteilungen, Stundenpläne, Klassenzuordnungen, sowie alle disziplinären Anliegen bezüglich der Lehrlinge.

Beide übernehmen gegenseitig die Stellvertreterrolle und agieren als Hauptverantwortliche für die gesamte Schulqualität. Die entstehenden Einzelaufgaben können an das Sekretariat delegiert werden, die Verantwortung obliegt jedoch gänzlich der Leitung. Der Vorteil dieser Struktur liegt in der Verteilung der Aufgaben. Es kann bei Einzelfragen spezieller vorgegangen werden, wobei sich effizientere Lösungen bei Problemstellungen ergeben.

26.2.2 Innovative Personalabteilung

Die Personalbesetzung obliegt der jeweiligen Berufsschule. Sie weiß genau welchen Spezialisten sie im jeweiligen Ausbildungsbereich benötigt. Sie schreibt die Merkmale des gesuchten Berufsschullehrers aus und versucht mitunter mit speziellen Assessments die richtige Person für diesen Job herauszufinden. Mit dieser Vorgangsweise, werden weisungsgebundene Bewetzungen unterbunden und die Berufsschule trägt die alleinige Verantwortung der Besetzung. Die Berufsschule besitzt, wie ein Unternehmen, einen Personalchef, der die Personalbesetzung, mögliche Umstrukturierungen, Personalplanung, Aus- und Weiterbildung, in Zusammenarbeit mit einem frei vom Lehrkörper (alle Lehrer einer Schule) gewählten Team plant und einen Fünfjahresplan erarbeitet, der ständig evaluiert wird. Das gewählte Team wirkt in diesem Zusammenhang auch als Personalberaterteam mit übergeordneter Unterstützung der Bundesgewerkschaft, in Bezug auf personal- und besoldungsrechtliche Belange. Hier kommt ebenfalls die Unterstützung des schuleigenen Rechtsbeistandes zum Tragen, der durch seine Tätigkeit vor Ort, die durch Diskussionen entstanden Unsicherheiten aus dem Weg räumt. Das Vorhandensein eines Juristen schränkt die Möglichkeit einer rechtlich falschen Vorgehensweise oder Abhandlung ein und sorgt zusätzlich für ein ruhigeres Arbeitsklima im Kontext der Berufsschule.

Eine neue Organisationsform macht die Berufsschule schlanker, übersichtlicher, wirtschaftlicher und sicherer in ihrer Gesamtstruktur. Sie kann auf Auseinandersetzungen flexibler und direkter mit Maßnahmen begegnen.

26.2.3 Abteilung Schulrecht

Die Installation einer Abteilung für Schulrecht ist von besonderem Vorteil für die rechtlichen Belange einer Berufsschule. Das Vorhandensein eines Rechtsbeistandes vor Ort ermöglicht die Abklärung rechtlicher Fragestellungen noch bevor lange Diskussionen über Schulorganisationsgesetz und Schulunterrichtsgesetz erfolgen. Der Schulrechtbeauftragte besitzt dieselben weisungsrechtlichen Befugnisse wie die Schulmanager, ist von der vollen Lehrverpflichtung ausgenommen. Er wird als Entscheidungsträger in die externen und internen Belange der Schule mit eingebunden.

26.2.4 Personalabteilung

Die Personalabteilung wird von einem Berufsschullehrer in Stellvertreterfunktion geleitet. Er ist weitgehend vom Unterricht freigestellt und plant die Personalentwicklung in Form eines Ressourcenmanagements, sowie die Aus- und Weiterbildung des Lehrkörpers.

26.2.5 Personalvertretung

Die Personalvertretung ist eine parteiunabhängige Institution, die für einen bestimmten Zeitraum vom Lehrkörper gewählt wird und nicht nur bei personellen, sondern allen schulischen Entscheidungen mit in die Vorgehensweisen eingebunden wird. Die Personalvertretung versteht sich als Sprachrohr des Lehrkörpers und ist von einer hohen Kommunikationsbereitschaft getragen.

26.2.6 Innovation Zertifizierung

Auf dieser Grundlage, einer nachvollziehbaren Organisationseinheit, lässt sich eine Berufsschule durch externe Schulentwicklungsunternehmen, die sich auf die Evaluierung von Berufsschulen spezialisieren, zertifizieren. Eine zertifizierte Berufsschule tritt nach außen hin transparent auf. Zum Einen wird das Leitbild der Berufsschule nicht nur innerhalb eines, zum Beispiel industriellen Bereiches, sondern einer breiten Öffentlichkeit bekannt. Die Zertifizierung einer Berufsschule macht ihre ablaufenden Prozesse sichtbar und nachvollziehbar.

Dies bedeutet für alle beteiligten Abteilungen und Personen einen objektiveren Vorgang in der Bildungsumsetzung.

Bei der Umsetzung einer DIN EN ISO 9000:2000, müssen wesentliche qualitätsrelevante Punkte gewissenhaft eingehalten werden. Eine der stärksten Anforderungen die innerhalb der Berufsbildung neu überdacht und umgesetzt werden müssen, ist die Kundenorientierung. Die Erfordernisse, Anforderungen und Erwartungen der Kunden, wie jene der Berufsschüler und im weiteren Umfeld des dualen Systems, den Unternehmen, müssen verstanden, erfüllt und möglichst übertroffen werden.

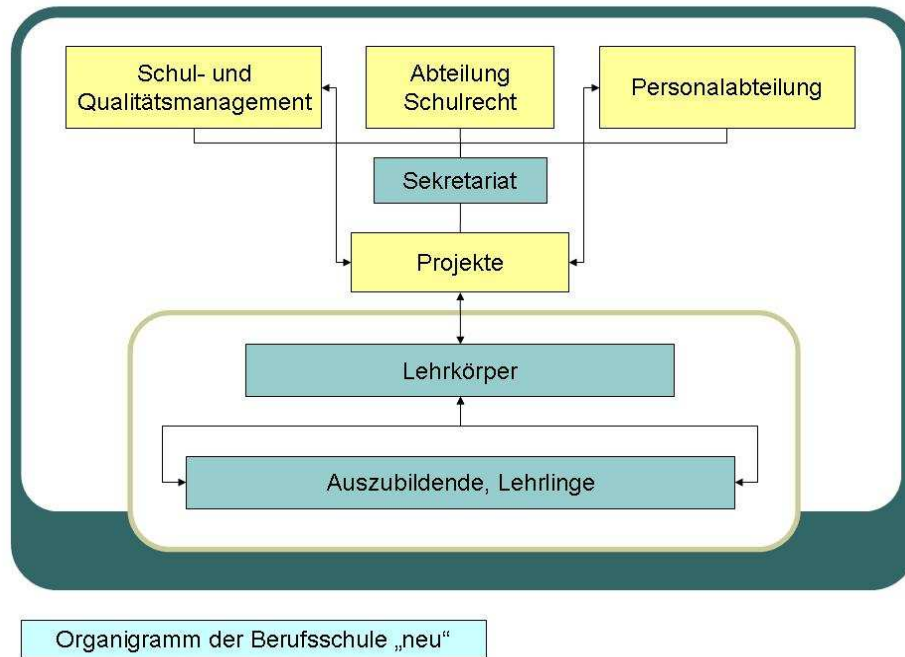


Abbildung 37; Organigramm

Der Führung einer Berufsschule „neu“, den Managementabteilungen, kommen entscheidende Verantwortungsbereiche zu. Die Führungskräfte, die Manager schaffen und gewährleisten ein betriebliches Umfeld, das die Erreichung der Qualitätsziele ermöglicht und erleichtert. Den Managern muss bewusst sein, dass sie die höchste Qualitätsinstanz der Berufsschule darstellen und diese Verantwortung von der Leitung nicht delegiert werden darf. Eine vollständige Einbeziehung aller Personen im dualen Berufsbildungsbereich ermöglicht es, deren Fähigkeiten zum bestmöglichen Nutzen der Berufsschule einzusetzen.

Wenn alle Tätigkeiten und die dazugehörigen Mittel in einer Berufsschule als Prozesse geleitet und gelenkt werden, werden die vorgegebenen Ziele effizienter erreicht und die Ergebnisse transparenter. Zusätzlich müssen die Prozesse in zueinander stehenden Systemen gesehen werden, um die gegenwärtig gesetzten Ziele messbar zu machen, damit sie korrigier-, lenk- und steuerbar werden.

Als dauerhaftes Ziel muss die ständige Verbesserung der Gesamtleistung, das bedeutet im Speziellen die Verbesserung der Bildungsleistung, des Berufsausbildungssystems gelten.

„Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Mauern, die anderen Windmühlen.“ (Chinesisches Sprichwort)

26.3 Ressourcen der Berufsschullehrer

Die Wirtschaft muss auf der Suche nach Innovationen auf das Wissen und die Erfahrung der Berufsschullehrer zurückgreifen. Der Berufsschullehrer ist im neuen Berufsschulsystem 40 Stunden in der Berufsschule anwesend. Er unterrichtet in der Woche maximal 20 Stunden vor dem Schüler. Die weitere Arbeitszeit beschäftigt sich der Berufsschullehrer, zusätzlich zum Schulalltag, mit Projekten, die eine besondere Wertschöpfung darstellt. Der Berufsschullehrer hält Kontakt zur Wirtschaft und ist immer mit Neuerungen konfrontiert, die entweder aus einem seiner eigenen Projekte stammt, oder aus der Zusammenarbeit mit Kollegen, an weiteren Innovationen, resultiert. Anstatt die Kosten der Aus- und Weiterbildung in teilweise eher demotivierenden Seminaren zu investieren, wie es zurzeit durchgeführt wird (Anm. des Autors), wird durch die Zusammenarbeit mit Partnern an Neuerungen, Reformen oder Erfindungen, jeder einzelne Projektmitarbeiter, wie externe Berater, Forscher, Unternehmer oder Berufsschullehrer in seinen Erfahrungen bereichert.

26.4 Autonomie der Berufsschullehrer

Der Berufsschullehrer muss den bisherigen Weg, Wissen ausschließlich zu vermitteln oder im Idealfall Wissen anzubieten, verlassen und in anderen Strukturen zu denken beginnen. Der Berufsschullehrer der Zukunft unterrichtet weniger Stunden vor dem Schüler selbst. Sein Stundensoll im Unterricht darf 18 Stunden (max. 20 Stunden) nicht übersteigen. Dem Berufsschullehrer bleiben daher durchschnittlich 20 bis 22 Stunden (Wochenarbeitszeit 18 + 22 Stunden = 40 Stunden/Woche) für weitere Tätigkeiten im Berufsbildungssystem. Diese frei werdende Zeit nutzt der Berufsschullehrer, mit seiner ihm eigenen Verantwortung, unter absoluter Autonomie, zur Bearbeitung von Projekten. Der Berufsschullehrer wird zum Projektleiter in unterschiedlichen Projekten. Diese Projekte erstrecken sich in sozialpädagogischer Richtung (interne Projekte), die von der Berufsschule selbst initiiert werden, oder Projekte in externer Richtung, in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, der Bildung und der Forschung.

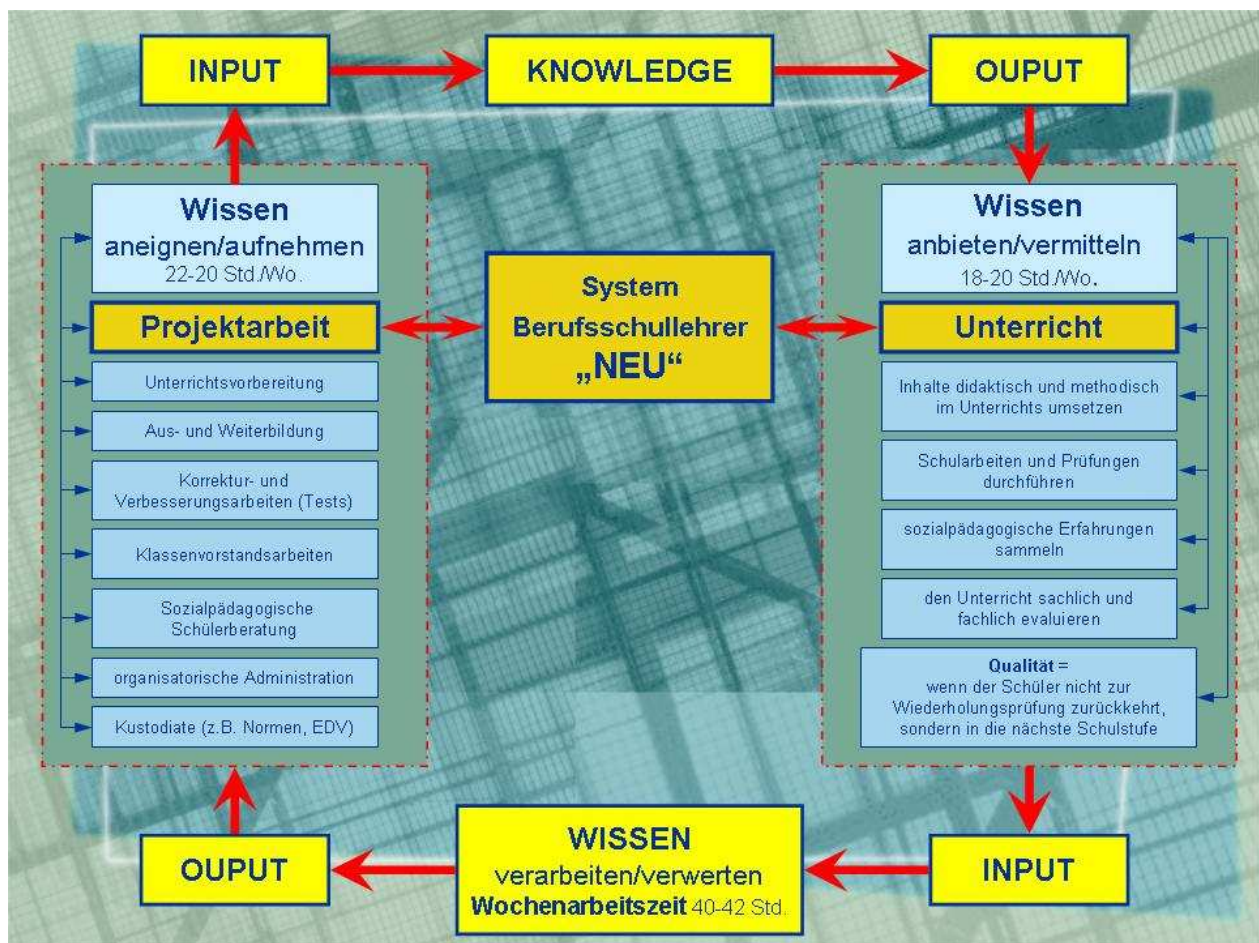


Abbildung 38; System Berufsschullehrer

26.4.1 Prozesse und Projekte

Der Berufsschullehrer erhält seine zu bearbeitenden Projekte in der neuen Berufsbildungsorganisation, durch die Autonomie der Berufsschule und der Eigenständigkeit der Manager, entweder über die jeweilige Abteilung oder durch Eigeninitiative den Unternehmen im dualen Ausbildungssystem. Die Zusammenarbeit mit der Forschung den Universitäten und den Hochschulen kann sich wiederum über die Berufsschulmanager oder den Unternehmen ergeben. Die einzelnen angesprochenen Institutionen werden bei der Vergabe entsprechend zur Projektaufsicht. Der Berufsschullehrer übernimmt die Projektleitung und wickelt das Projekt mit den darin anfallenden Tätigkeiten und Aufgaben in autonomer, eigenständiger Weise ab. Als Projektleiter ist der Berufsschullehrer mit entsprechender Verantwortung und einem weitreichenden Weisungsrecht ausgestattet, um das Projekt in ungehinderter Art und Weise abzuwickeln. Einem Projektleiter entstehen unterschiedliche Aufgaben, die ein spezielles Wissen über die Abwicklung

von Projekten in theoretischer und praktischer Hinsicht einerseits und einen flexiblen Umgang mit problematischen Situationen voraussetzt. Wesentlich ist in dieser Hinsicht über Grundlagen des Krisenmanagements bescheid zu wissen. Die vom Berufsschullehrer umzusetzenden Aufgaben und Tätigkeiten erweitern sich in einem Projekt um die absolute Teamfähigkeit, das Verteilen und Delegieren von Aufgaben und Tätigkeiten an Projektmitarbeiter und das Abrufen von Fertigstellungsterminen zu entsprechenden Meilensteinen. Hier ist das Weisungsrecht des Projektleiters unbedingt notwendig, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Der Berufsschullehrer als Projektleiter muss, vom Strukturgedanken her, auf die Schulmanagerebene gehoben werden, wenn er im Auftrag des Projektes handelt.

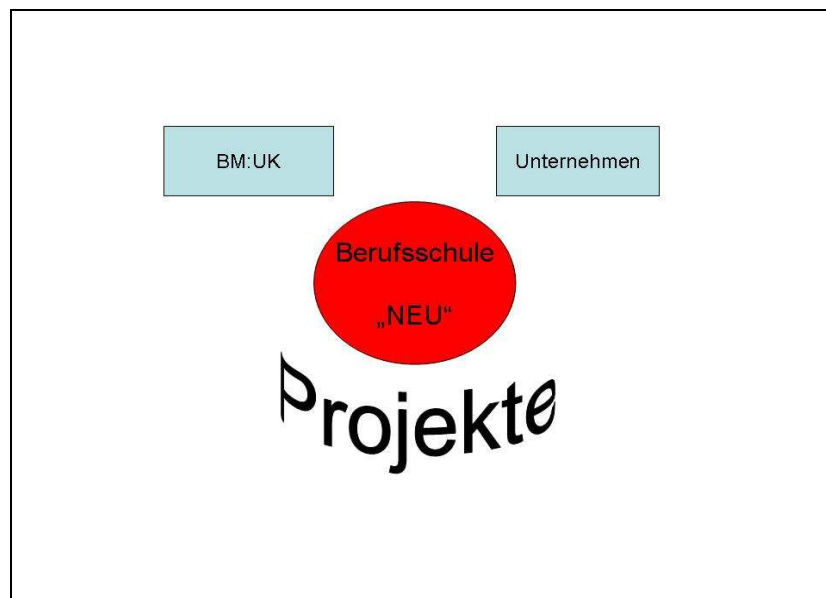


Abbildung 39; Projekte

26.4.2 Die Berufsschule für Projekte nutzen

Die Berufsschule muss zukünftig Projekte anstreben. Die technischen Einrichtungsstandards der Berufsschulen, die Qualifikationen und Ressourcen der Berufsschullehrer, in praktischer wie in theoretischer Hinsicht nicht auszunutzen, sind vom Investitionsaufwand her betrachtet, auf Dauer nicht zu rechtfertigen.

26.5 Die Nutzung der Berufsschule durch die Wissenschaft

Die Berufsschule muss aufgrund ihres dualen Ausbildungssystems für wissenschaftliche Zwecke mehr genutzt werden. Eine Zertifizierung der Berufsschule ermöglicht den Zugang der Einrichtung zu länderübergreifenden Projekten. Das duale Bildungssystem erfährt durch die sich bildenden partnerschaftlichen Verbindungen enorme Wertschöpfung und Anerkennung. Die Teilnahme an aktuellen Problemen und Fragestellungen der Gesellschaft, der Technik und der Wirtschaft, sowie das Bereitstellen von Ressourcen, in personeller, wie in maschineller Hinsicht, lässt das duale Berufsausbildungssystem als Mitbestreiter und Mitbegleiter der Zukunft erscheinen.

27 Fünf allgemeine Qualitätsbereiche von Schule

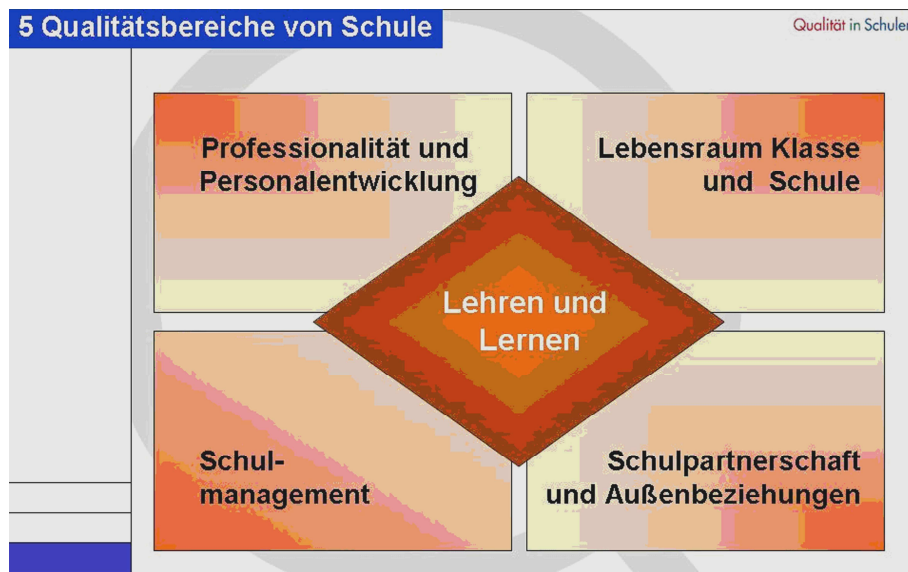


Abbildung 40; Qualitätsbereiche⁸⁴

Die 5 Qualitätsbereiche des Q.I.S. des Projektes Qualität in Schulen, wie sie in Schulen Einzug halten müssen, sind von der Darstellungsweise für eine Umstrukturierung passend ausgewählt. In der Berufsschule ist zum Kern des Lehrens und des Lernens anzuführen, dass sich der Berufsschullehrer in seiner Tätigkeit neuen Aus- und Weiterbildungsmodellen stellen muss, um an aktuellen Themen zu lernen und das erarbeitete Wissen zu lehren. Professionalität und Personalentwicklung ist anhand neuer Erkenntnisse in der Berufsschulorganisation beschrieben und gilt als wesentlicher Punkt der Umstrukturierung. Der Lebensraum der Klasse und Schule muss ein aktuelleres Gesicht bekommen. Dies könnte nicht nur bedeuten, dass modernere Ausstattung und Equipment die entscheidenden Faktoren ausmachen, so dass das Aufbringen der notwendigen Mittel ihre Betonung finden, sondern dass der Ausbildungslebensraum von den Auszubildenden und den Ausbildern mit gestaltet werden kann und muss. Das Schulmanagement muss in der „Berufsschule neu“ gänzlich umkonstruiert werden. Einige Ansätze wurden in dieser Arbeit im Personalbereich und im Bereich der gesetzlichen Umsetzung bereits angeführt.

⁸⁴ Vgl. www.qis.at 2009

28 Fünf Qualitätsbereiche der Innovation Berufsschule

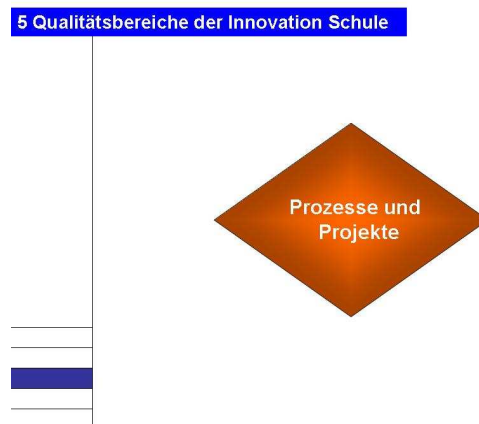


Abbildung 41; Innovation Berufsschule

Der Kern der Umstrukturierung der Berufsschule zur Berufsschule „neu“ liegt im Wesentlichen in der Umsetzung der Arbeitsweise in der Berufsschule. Die Berufsschule besitzt mit den einzelnen Spezialisten enormes Potential an theoretischem Wissen in den unterschiedlichsten Richtungen. Die Berufsschullehrer bringen ein hohes Maß an Berufserfahrung und in den meisten Fällen eine weitreichende Ausbildung, in Form von Hochschulstudien, in die Berufsschule mit hinein. Dies bedeutet, dass die Berufsschullehrer nur in einem geringen Ausmaß ihr gesamtes Wissen der Berufsschule zur Verfügung stellen. Wie in den verschiedenen Statistiken in dieser Arbeit aufgezeigt nutzt ein Teil der Berufsschullehrer die abrufbaren Ressourcen für Arbeiten in anderen Institutionen (Wifi, BFI, Unternehmen etc.) oder für private Zwecke (Vereine, Hausbau etc.).

Diese Ressourcen der einzelnen Berufsschullehrer müssen für die Berufsschule der Zukunft effektiver, effizienter und vor allem flexibler genutzt werden. Die Fertigkeiten und Kenntnisse der Lehrer sind vom derzeitigen System zu wenig ausgeschöpft. Es muss parallel zur Forderung der Einbringung der Berufsschulpädagogen in das Berufsschulsystem mehr Autonomie bereit gestellt werden. Der Berufsschullehrer der Zukunft und dies ist bereits Gesetz, wird ein Hochschulabgänger sein, der das Bacheloreat erreicht. In absehbarer Kürze muss diesen Berufsschullehrern die Möglichkeit einer Weiterbildung angeboten werden, die zum Master of Science führt. Das bedeutet, dass die Berufsschule einen Innovationsschritt machen muss.

28.1 Personalmanagement

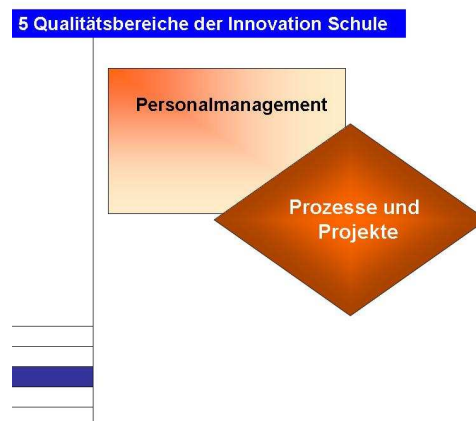


Abbildung 42; Personalabteilung

Das Personalmanagement hat die Aufgabe die Berufsschule mit den entsprechenden Spezialisten zu versorgen. Das Personalmanagement schreibt die speziellen Stellen aus, erstellt die Aufnahmekriterien und versucht, durch objektive Bewertungsmethoden, den richtigen Kandidaten für die Stelle als Berufsschullehrer zu eruieren. Das Personalmanagement versucht durch die Beobachtung der Wirtschaft und die damit zusammenhängende Entwicklung der Lehrlingszahlen Rückschlüsse auf die Gesamtsituation der Berufsschule zu ziehen, um eine kurz- und langfristige Planung des Lehrpersonals durchzuführen zu können.

Das Personalmanagement übernimmt in der Berufsschule zusätzlich übergreifende Aufgaben, wie die Mitgestaltung der Lehrstoffverteilung, das heißt die Zuordnung des Lehrkörpers auf die jeweiligen Klassen und Klassenräume. Im Team wird dies in Zusammenarbeit mit der Lehrervertretung organisiert.

Das Personalmanagement nimmt an allen schulinternen und schulexternen Entscheidungen teil. Der Personalmanager steht weisungsrechtlich auf der gleichen Ebene wie die Manager des Schul- und Qualitätsmanagements und der Manager für Schulrecht (siehe Organigramm).

28.2 Lebensraum Schule

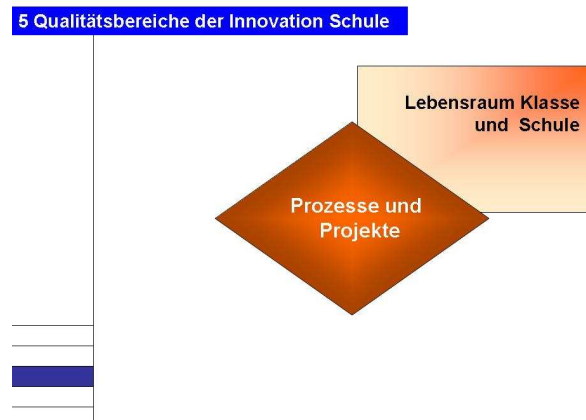


Abbildung 43; Lebensraum Schule

Der Lebensraum einer Berufsschule ist das Kernelement des Qualitätsbewusstseins innerhalb des Schulsystems, da die Kunden- bzw. Schülerzufriedenheit der entscheidende Faktor für ein kommunikatives Zusammenleben darstellt. Qualität geht alle an. Zum Qualitätsbewusstsein kann Folgendes gelten:

„Qualität einer Berufsschule ist, wenn der Schüler nicht zur Wiederholungsprüfung zurückkehrt sondern in die nächste Schulstufe.“ (Anm. des Autors)



Abbildung 44; Klassenräume

Der erste Eindruck beim Betreten einer Berufsschule prägt den Auszubildenden. Erfahrungen werden im Laufe der Zeit gemacht. Eine moderne Berufsschule, im industriellen

Bereich, muss mit den neusten Kommunikationstechniken ausgestattet sein, um den technischen Errungenschaften der Zeit gerecht zu werden. Neue Technik symbolisiert Fortschritt. Die pädagogischen und didaktischen Modelle müssen auf die jeweiligen Trends abgestimmt werden. Der Lebensraum Klasse und Schule wird von allen Mitarbeitern der Berufsschule mit gestaltet, um den festgelegten Qualitätsanspruch umzusetzen.

- Der Lebensraum Berufsschule muss übergreifend von den Unternehmen und den Familien, den Eltern der auszubildenden Lehrlinge, bewusst mitgetragen werden, um die Werte der Gesellschaft zu erhalten. Dazu ist es notwendig Verhaltensregeln, entsprechend der gegebenen gesellschaftlichen Erwartungen und den gesetzlichen Vorgaben, zu erstellen und von allen Seiten bewusst gegenzuzeichnen, damit der Ernsthaftigkeit des Unternehmens Berufsschule Rechnung getragen wird.
- Der Lebensraum Berufsschule muss mit ihren fachlichen und sachlichen Ansprüchen, sowie ihrem sozialpädagogischem Wirken, als wesentlicher Bildungsfaktor und Mittelpunkt des wirtschaftlichen Wirkens, der Gesellschaft bewusst nähergebracht werden, damit sich dieser bedeutende Schultyp aus seiner „Abgeschiedenheit“ im Bildungssystem hervorheben kann und jene bildungspolitische Anerkennung erhält die sie, aufgrund ihres besonderen Wirkens, verdient.

28.3 Schulmanagement

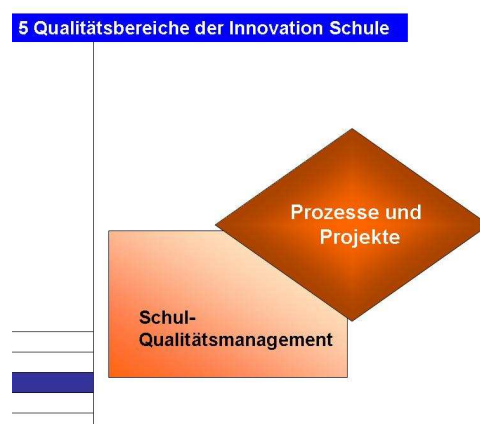


Abbildung 45; Schulmanagement

Wiederholt muss festgeschrieben werden, dass Schul- und Qualitätsmanagement der Verantwortung der obersten Leitung, im neuen System, jener des Schulmanagements,

obliegt und nicht delegiert werden darf und kann. Schulqualität ergründet nicht Schuldige, oder schwarze Schafe im Berufsbildungssystem, sondern versucht mit vollstem Bewusstsein nach Lösungen für auftretende Problemstellungen. Ein in sich evaluierendes System identifiziert Störungen prophylaktisch und wird aufgrund einer ausgewogenen Kommunikationsfähigkeit aller Beteiligten, individuelle Wege bestreiten.

Bei der Umsetzung der Schulqualität wird dem Management die besondere Aufgabe der Leitung offenbar. Es müssen die anfallenden Fragen, die die Berufsschule und ihre Auszubildenden betreffen, aufgenommen werden und an die Managementbereiche, bzw. Abteilungen verteilt werden. Übergreifend muss im dualen System ein partnerschaftliches Verhältnis zu den ausbildenden Unternehmen vorliegen.

28.4 Schulpartnerschaft und Außenbeziehungen

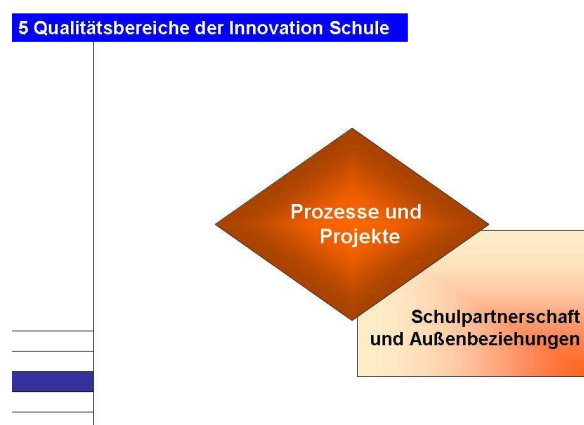


Abbildung 46; Schulpartnerschaft, Beziehungen

Der Begriff Schulpartnerschaft ist dem dualen System nicht unbekannt. Die Berufsschulen und die Unternehmen versuchen gemeinsame Wege in Bezug auf die Ausbildung von Lehrlingen zu bestreiten.

Von neuer Art der Beziehung wird die Bearbeitung der Projekte betreffen. Diese Außenbeziehungen verlangen einen neuen Umgang mit schulexternen Fachleuten, sogenannten Spezialisten. Sie werden, je nach Art des Projektes, in das Schulgeschehen involviert.

Daher wird das Berufsschulmanagement eigene Umgangsformen und Umgangsweisen entwickeln, um das Schulgeschehen durch projektbezogene Vorgänge nicht negativ zu beeinflussen oder zu stören.

Durch die Bearbeitung von Projekten werden die Außenbeziehungen der Berufsschule eingeleitet, gestärkt und erweitert. Dies bedeutet größere wirtschaftspolitische Einflussnahme in regionalen und überregionalen Bereichen, sowie fachliche Absicherung und Anhebung der gesellschaftlichen Anerkennung.

28.5 Zusammenfassung der Qualitätsbereiche

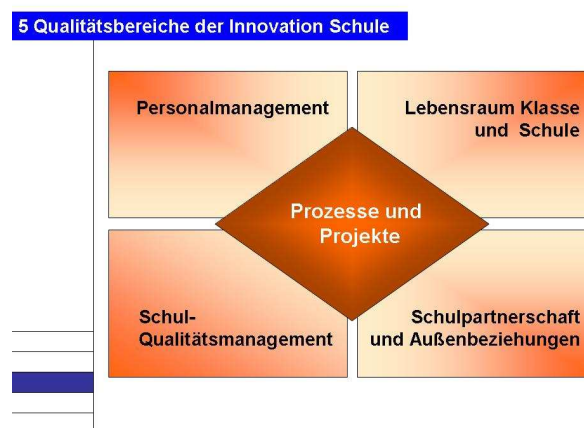


Abbildung 47; Berufsschulkomplex

Das Zusammenspiel aller Qualitätsbereiche der Berufsschule ist von entscheidender Bedeutung für die Absicherung und Entwicklung des Bildungssystems in die Zukunft. Nur zufriedene Berufsschüler ergeben zufriedene Facharbeiter, die die Probleme der Zeit erkennen und Versuche starten, in erster Linie sich selbst und darüber hinaus das berufliche Umfeld abzusichern und zu verbessern. Wenn sich die Leitung einer Berufsschule seiner Qualitätsaufgaben bewusst ist, vermag sie die auftretenden Probleme anzunehmen und gemeinsam zu lösen.

Die Systeme und Prozesse einer Berufsschule müssen einzeln dargestellt werden, um die auszuführenden Tätigkeiten gesondert darzustellen. Die aufgezeigten Prozesse müssen gemeinsam diskutiert werden, um mögliche Vereinfachungen durchführen zu können. Sind die auszuführenden Tätigkeiten erfasst, werden diese Personen zugeordnet, die die einzelnen Aufgaben übernehmen. Die Verteilungen und Zuordnungen der

Arbeiten dürfen nicht willkürlich erfolgen, sondern gestalten sich in ausgewogener Weise innerhalb des Lehrkörpers. Die Gestaltung der Durchführung erfolgt bereits in Projektform, wobei das Management die Aufgabe der Projektaufsicht, also die Hauptverantwortung, trägt, da sie die Aufbringung der entsprechenden Mittel überwacht.

29 Vor- und Nachteile des neuen Berufsschulsystems

- Vorteile:
 - der Lehrer ist weniger aktive Stunden vor dem Schüler im Unterricht
 - es steigt die Unterrichtsqualität, durch mehr Zeit zwischen den Unterrichtseinheiten
 - der Lehrer kann die ihm zu Verfügung stehende Zeit für Bildungszwecke nutzen
 - der Lehrer kann die zu Verfügung stehende Zeit für Projektzwecke verwenden
 - die Verteilung der Zeit auf Unterricht und Projekte ermöglicht im Gesamten eine höhere Wertschöpfung
 - es wird dem Schüler aktuellerer, interessanterer Unterricht angeboten
 - der Berufsschullehrer präsentiert Neuerungen und Innovationen, an denen er persönlich mitwirkt oder mitgewirkt hat
 - direktere Verbindungen zur Wirtschaft werden möglich; notwendig im dualen Bildungssystem
 - der Lehrer arbeitet im dualen System effizienter und berufsbildorientierter mit den Auszubildenden
 - kreativeres Schaffen aufgrund größerer Eigenverantwortung des Berufsschullehrers
 - das Projekt- und Teamdenken wird von den Lehrern in die Praxis umgesetzt und gelebt
 - es wird ein sensiblerer Umgang mit Problemen möglich, da innerhalb von Projekten und Innovationen Fehler möglich und erlaubt sind (Verbesserungspotential)
 - Fehler werden im dualen System innerhalb von Projekten vom Qualitätssystem eines Unternehmens mitgetragen (erfahrungsgemäß hat die Wirtschaft gegenüber dem Bildungswesen einen wesentlichen Vorsprung im Umgang mit Fehler und Fehlerursachen [Fehler haben Vorrang])
 - der Berufsschullehrer bildet sich in der Anwendung und Umsetzung eines Projektes weiter
 - der Berufsschullehrer hat die Empfindung mit seiner Arbeit am System weiter zu entwickeln und wird seiner Tätigkeit als bestens ausgebildeter Techniker und/oder Wirtschaftler gerecht
 - der Berufsschullehrer ist weiter, nach seiner hauptberuflichen Tätigkeit als Techniker und/oder Wirtschaftler, in die Privatwirtschaft eingebunden

- das projektbezogene Einbinden in Tätigkeiten und Aufgaben bringen Motivation und Fortschritt
- „Burn Out“ Syndrom wird verzögert oder gänzlich verhindert
- Der Beruf Berufsschullehrer bekommt neue Wertschätzung durch Teilnahme an wirtschaftlich- technischen Weiterentwicklungen
- Es werden Investitionen durch Projekte im dualen System möglich
- über duales Wirken werden Patente möglich
- die Öffentlichkeitsarbeit wird automatisiert
- duales System wird zum Wirtschaftsfaktor
- Berufsschullehrer als Job begehrt und in der Wirtschaft respektiert

- Nachteile:
 - Mehr Eigeninitiative des Berufsschullehrers notwendig
 - Forderung zu mehr Innovation und Selbständigkeit des Berufsschullehrers
 - Projekte bringen Störungen in Form vom; welches Projekt hat welche Gewichtung, welches ist mehr wert; Ungleichbehandlung bringt Konflikte innerhalb des Lehrkörpers
 - Bezahlung (ein sehr wichtiges Thema im Lehrapparat) der Mehrleistungen in entsprechender Form notwendig
 - Gesamtanwesenheit an der Schule (Montag bis Freitag = 40 (42) Stunden
 - Organisation der Abwesenheit von der Schule für Tätigkeiten an Projekten
 - Kontrolle, bzw. Projektkontrolle laufend notwendig
 - Mehraufwand für Leiter aufgrund Projektcontrolling
 - Neue Zuordnung, bzw. Verteilung der Aufgaben und Tätigkeiten im Leitungsbereich; Innovationen notwendig
 - weitläufige Organisationstätigkeiten von Berufsschullehrern erforderlich
 - ausführliche Ausbildung der Leiter von Berufsschulen im Bereich Projektmanagement notwendig
 - Umdenken im dualen Ausbildungsbereich (Verteilung der Verantwortlichkeiten Berufsschule zu Unternehmen neu überdenken)
 - Koordination zwischen Projekte und Schulalltag notwendig
 - mehr Reisetätigkeit (Kosten) aufgrund der Firmenkontakte

30 Innovation und Zukunft

Das duale Ausbildungssystem, das Zusammenwirken von Unternehmen und Berufsschule, ist in unserer Gesellschaft, aufgrund ihres jahrelangen Wirkens, aber vor allem durch die gesetzliche Verankerung, im Schulunterrichtsgesetz und Schulorganisationsgesetz, im wirtschaftlichen Leben eingebunden.

Die Entwicklungen in der Vergangenheit zeigen, dass durch die Umgestaltungen der freien Marktwirtschaft, die Ausbildungssysteme unter Druck geraten sind, so dass Ausbildungs- und Lehrwerkstätten aus den Budgets der Unternehmen gestrichen wurden und werden.

Die Wirrungen der Wirtschaft fordern heute neue Modelle und Strukturen zur Bewältigung der marktwirtschaftlichen Probleme. Die Ausbildungssysteme geraten immer mehr unter Druck, da finanzielle Unterstützungen im notwendigen Ausmaß kurz und langfristig nicht bereitgestellt werden. Nur durch die Besinnung auf die einzelne Arbeitskraft und deren Wertschöpfung, sowie die Produktivität und den Leistungswillen des Individuums, können die Strukturen in die richtige Richtung gelenkt werden. Das Qualitätsbewusstsein jedes Arbeitnehmers ist notwendig, um im vollen Vertrauen an neuen Wegen, in der Bewältigung unserer marktwirtschaftlichen Problemstellungen und im speziellen in der dualen Ausbildung, zu arbeiten.

In dieser Masterarbeit soll ein Modell, ein neues Berufsschulsystem entstehen, das innovative Möglichkeiten im Bereich der Leitung von Berufsschulen, im Berufsschullehrerbereich und im Bereich der Auszubildenden eröffnet. Es sollen Ideen zur Umstrukturierung in Bezug auf die Organisation, die Leitung und die Lenkung, sowie auf die Verwaltung von Berufsschulen entwickelt werden. Weiters sollen Alternativen bezüglich der Berufsschullehrertätigkeit entworfen werden, die einerseits die Nutzung der Wochenarbeitszeit betreffen und andererseits Möglichkeiten einer ausgedehnten Zusammenarbeit mit der Industrie erlauben.

Es sollen Prozesse entwickelt werden, die ein breites Bearbeiten an Projekten ermöglicht, eventuell auch mit Hochschulcharakter, da die theoretischen, wie die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten in Berufsschulen vorhanden sind. Die vorhandene fachliche Kom-

petenz, die Kreativität, sowie die Erfahrungen und Ressourcen eines Berufsschullehrers sollen einer breiteren Nutzung zugeführt werden.

Für die Lehrlinge soll außer einer breiten Basis der Ausbildung sowohl ein Bereich der Integration, aber auch ein Bereich der Förderung von Talenten geschaffen werden, der nicht nur in Einzelfällen durchgeführt, sondern im Tagesablauf integriert werden soll.

Die akademische Fort- und Weiterbildung eines Berufsschullehrers ist einer Hochschul- ausbildung nach EU Normung gewichen, die neue Innovationen hinsichtlich des Qualitätsbewusstseins und des „Lebenslangen Lernens“ schaffen muss. Der Berufsschullehrer darf nicht nur Bindeglied zwischen Unternehmen und Berufsschule in einem dualen Ausbildungssystem bleiben, sondern muss sich Aufgaben in der Forschung und Entwicklung stellen.

31 Literaturverzeichnis

1. Archan, Sabine: Modularisierung der Lehrlingsausbildung, in: BM (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft), Wien 2005.
2. Arnold, Rolf/ Lipsmeier, Antonius/ Ott, Bernd: Berufspädagogik kompakt. Berlin 1998.
3. Bastian, Johannes/ Helsper, Werner/ Reh, Sabine/ Schelle Carla (Hrsg.): Professionalisierung im Lehrerberuf, Opladen 2000.
4. Blättner, F.: Pädagogik der Berufsschule, Heidelberg 1965.
5. Blum, Egon, KommRat: Das falsche Image der dualen Ausbildung kann uns zum Verhängnis werden, in: Zukunft in Österreich, Regierungsbeauftragte für Jugendbeschäftigung, www.bmwa.gv.at, Wien 2006.
6. BMBWK: Aktuelle Informationen zur Berufsschule. Wien 2003.
7. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie; 1998. Berufsbildungsbericht, Bonn 1998.
8. Bundesministerium für Unterricht und Kunst, Bundesgesetz vom 25. Juli 1962 über die Schulorganisation, BGBl. Nr. 242/1962, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 116/2008.
9. Burtscher, Gertrud, Mag.: Pro Europass – Apprentices across the Border, WU Wien, 2004.
10. Die Lehre, Berufsausbildung in Österreich, Moderne Ausbildung mit Zukunft, Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Wien 2008.
11. Dr. Eichwalder, Reinhard/ Mag. Mitterdorfer, Brigitte/ Mag. Fasching, Melitta: Statistik Austria. Der Informationsmanager. Verlag Austria GmbH. Wien 2008.
12. Gebetsroither, Hartwig; Riebe, Markus: Berufskultur, in: Kulturelle Bildung im Rahmen der Lehrlingsausbildung, in: 48. Pädagogische Beilage, in: Verordnungsblatt des Landesschulrates für Oberösterreich.
13. Haider Günter, DDr., Eder Ferdinand, Univ. Prof., Specht Werner, Hon. Prof. Dr., Spiel Christine, Univ. Prof. DDr., zukunft:schule, Strategien und Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung, die Zukunftskommission, Wien 2003.
14. Herbst, Wolfgang: Modelllehrberufe in Österreich, in: Die Berufsbildende Schule (BbSch), in: BLBS-aktuell, Wien 2008.
15. Herms, Olaf: Eine empirische Untersuchung des innovativen Potentials der Lehrerinnen und Lehrer an den beruflichen Schulen im Land Bremen. Diplomarbeit. Bremen, April 2000.

16. Hubermann M.; 1991: Der berufliche Lebenszyklus von Lehrern. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Terhart E.; 1991: Unterrichten als Beruf. Neuere amerikanische und englische Arbeiten zur Berufskultur und Berufsbiographie von Lehrerinnen und Lehrern. Köln (Übersetzung von Hubermann 1989).
17. Institut für Trendanalysen und Krisenforschung: Arbeit der Zukunft, in: Einschätzung der Arbeits- und Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus Sicht der Unternehmen (Empirische Studie für Wien, Niederösterreich und Burgenland) ITK, Wien 2001.
18. Jugert, Gerd; Rehder, Anke; Notz, Peter; Petermann Franz: Soziale Kompetenz für Jugendliche; Grundlagen, Training und Fortbildung, Juventa Verlag 2006.
19. Junge Unternehmer Österreich: Umfrage unter den Jungen Unternehmern, in: Haben Lehrlinge in Österreich eine Zukunft, Juni 2006.
20. Kaiser Franz-Josef/ Pätzold Günter: Wörterbuch der Berufspädagogik. Bad Heilbrunn, 1999.
21. Lassnig, Lorenz: Forschungsfragen zur Zukunft der dualen Ausbildung in Österreich, in: Beitrag zur Fachtagung „Zukunft der dualen Ausbildung“ EQUIHIS Institut für Höhere Studien, WKO am 8. Juni 2006.
22. Lauterbach, Uwe: Exportschlager Duale Ausbildung? – Erfahrungen aus dem Internationalen Fachkräfteaustausch (IFKA) der Carl Duisburg Gesellschaft und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Deutschland, 2003.
23. Lindemann, Hans-Jürgen: Die Fort- und Weiterbildung der Berufsschullehrer als Problem des Wissensmanagements: Entwicklung und Tendenzen. Berlin 2004.
24. Lux KulturAgentur GmbH – Das duale System in der Krise: Alte Ausbildungstraditionen müssen neu überdacht werden, in: changeX Partnerforum, in: Internet, www.lux-kultur.de, 19.12.2002.
25. Meschnigg, Karoline, OR Mag.: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft; Sektion Berufsbildung, Abteilung Berufsschulen, Wien 2006.
26. Pleimer, A. & Wimmer, F.: Ganzheitliche Bildung in Theorie und Praxis, in: Ein Modell für selbst organisierte Lernprozesse, Linz: BBRZ, 1994.
27. Schelten, Andreas/ Zedler Reinhard: Aktuelle Tendenzen der dualen Berufsausbildung. Bonn 2001.
28. Schneeberger, Arthur: Trends und Perspektiven der Berufsbildung in Österreich, 2003.

29. Seibert, N. & Serve, H.J.: Bildung und Erziehung an der Schwelle zum dritten Jahrtausend, in: Multidisziplinäre Aspekte, Analysen, Positionen, Perspektiven. Braunschweig: PimS-Verlag, 1994.
30. Siegfried, Lehmann: Trial statt Dual, in: Die berufliche Ausbildung auf eine neue Grundlage stellen, in: Vortrag im Landtag von Baden Württemberg, Juli 2007.
31. Stangl, Werner: Der Begriff der sozialen Kompetenz in der psychologischen Literatur (Version 2.0.p@psychologie3.Jg., http://paedpsych.jk.unilinz.ac.at/PAEDPSYCH/SOZIALE_KOMPETENZ, Linz 2001.
32. Verordnungsblatt des Landesschulrates für Oberösterreich, in: 48. Pädagogische Beilage, 2008.
33. Wirtschaftskammer Oberösterreich (Hrsg.): Rechtsgrundlagen der Lehrlingsausbildung, Oktober 2001.
34. www.Bildungssystem.at. Bildungssystem Österreich, Berufsschulen.

32 Abschließende Erklärung

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende wissenschaftliche Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe angefertigt und keine andere als die angegebene Literatur benutzt habe. Alle von anderen Autoren wörtlich übernommenen Stellen, wie auch die sich an die Gedankengänge anderer Autoren eng anlehnenden Ausführungen in meiner Arbeit, sind besonders gekennzeichnet. Diese Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Spielberg/Lind, den 5. Juni 2009

.....

Dipl. Päd. Ing. Martin Tafner